

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu den Anträgen der Fraktionen:

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drs. 19/20585: Arbeitszeit – Urteil des Europäischen Gerichtshofs umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen

DIE LINKE, BT-Drs. 19/17134: Damit jede Arbeitsstunde zählt – Arbeitszeitgesetz ergänzen

AfD, BT-Drs. 19/1841: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

09.09.2020

Arbeitszeiterfassung ist Pflicht, mehr Zeitsouveränität erforderlich

1. Allgemeine Bemerkungen:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen Forderungen der Bundestagsfraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE, das Arbeitszeitrecht den Vorgaben der EuGH-Entscheidung vom 14. Mai 2019 (C-55/19) anzupassen und eine generelle gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber, die gesamte Arbeitszeit zu erfassen, einzuführen. Der von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ansonsten adressierte Regelungsbedarf für mehr Zeitsouveränität wird im Grundsatz geteilt, wenn auch im Einzelnen der vorgeschlagene Lösungsweg noch diskutiert werden sollte.

Der Antrag der AfD zur Reform des Befristungsrechts benennt existierende Probleme. Deren gewählter Lösungsweg geht aber an diesen vollkommen vorbei.

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand

Abteilung Recht

rec@dgb.de

Telefon: 030-24060-273
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/recht

2. Zu den Anträgen im Einzelnen

a. Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE sowie zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Ziff. 1) – Umsetzung des EuGH Urteils

In ihren Anträgen fordern die Fraktion DIE LINKE sowie BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Bundesregierung auf, zur Umsetzung der EuGH-Entscheidung vom 14. Mai 2019 einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der die Arbeitgeber dazu verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu dokumentieren. Die Fraktion DIE LINKE fordert zudem konkret die Aufzeichnung jeweils am Tag der Arbeitsleistung sowie die Aufzeichnung der Dauer der gewährten Ruhepausen.

Beide Anträge sind zu begrüßen. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften finden die Vorgaben aus der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs schon jetzt unmittelbar Anwendung. Eine Anpassung der gesetzlichen Arbeitszeiterfassungsregeln an diese Rechtslage ist aus Gründen der Transparenz geboten.

Vorgaben des EuGH-Urteils:

Der EuGH formuliert in seiner Entscheidung vom 14. Mai 2019 (C-55/19) einen klaren Handlungsauftrag an die Mitgliedstaaten: Das Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers – als schwächere Partei des Arbeitsvertrages (Rn. 44-45 und 55 des Urteils) – aus Art. 31 Abs. 2 GRCh auf Begrenzung der Arbeitszeit und auf Ruhezeiten ist nach Auffassung des EuGH durch ein verlässliches, objektives und



zugängliches System zu sichern, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann (Rn. 46 und Rn. 49 des Urteils). Dies sei unverzichtbar für die Beurteilung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich geleisteter Überstunden sowie die täglichen oder wöchentlichen Mindestruhezeiten eingehalten wurden (Rn. 49). Eine nationale Regelung, die keine Verpflichtung zur objektiven und verlässlichen Erfassung der Zahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden enthält, ist nach Auffassung des EuGH nicht geeignet, die praktische Wirksamkeit der von der Charta und insbesondere der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG verliehenen Rechte sicherzustellen (Rn. 50).

Die Verpflichtung zur Zeiterfassung richtet sich nach der EuGH-Entscheidung gegenüber allen Arbeitgebern und betrifft sämtliche Arbeitsverhältnisse. Aspekte wie Unternehmensgröße oder Besonderheiten der Branche sind bei der Ausgestaltung der Modalitäten der Zeiterfassung (das „Wie“) zu berücksichtigen (Rn. 63), nicht aber bei der Frage des „Ob“ einer Zeiterfassung. Die Entscheidung sieht keine generelle Ausnahme für bestimmte Beschäftigtenkategorien vor.

Handlungsauftrag an alle Träger öffentlicher Gewalt – Rolle der Gerichte

Der EuGH adressiert den Handlungsauftrag an alle Träger öffentlicher Gewalt, damit neben dem Gesetzgeber auch an die Gerichte und die Verwaltungen (Rn. 68 des Urteils). Die Pflicht aller Träger öffentlicher Gewalt zur Umsetzung des Unionsrechts folgt aus Art. 4 Abs. 3 EUV (EuGH v. 15.5.1986, Rs. 222/84). Die Gerichte in Deutschland sind somit verpflichtet, den geltenden § 16 Abs. 2 ArbZG unionsrechtskonform auslegen oder über den Weg der horizontalen Wirkung des Grundrechts aus Art. 31 Abs. 2 den Arbeitnehmerschutz zu sichern.

Einzelne Gerichte haben bereits den vom EuGH formulierten Maßstab ihrer Rechtsprechung zugrunde gelegt. So hat das Arbeitsgericht Emden (v. 20.2.2020 – 2 Ca 94/19) entschieden, dass ein Arbeitgeber *„gegen die ihn gemäß Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta treffende Verpflichtung zur Einrichtung eines „objektiven“, „verlässlichen“ und „zugänglichen“ Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit (des Arbeitnehmers) verstoßen (habe)“*. Der Arbeitgeber habe für den Arbeitnehmer *„kein entsprechendes System eingerichtet und daher auch keine objektiven und verlässlichen Daten vorlegen können, anhand derer sich die Arbeitszeiten des Klägers nachvollziehen lassen würden“*. Auch das LAG Berlin-Brandenburg hat kürzlich (v. 04.06.2020, 10 Sa 2130/19) bestätigt, dass die Vorgaben des EuGH-Urteils vom 14. Mai 2019 als genereller Maßstab zur Bestimmung der Rechtmäßigkeit der Zeiterfassung gelten (Rn. 57 und 59 des Urteils).

Gesetzlicher Anpassungsbedarf aus Transparenzgründen

Diese Beispiele bestätigen, dass die EuGH-Entscheidung unabhängig von der gesetzlichen Umsetzung eine verbindliche Wirkung in Deutschland entfaltet. Auch wenn die Gerichte den geltenden § 16 Abs. 2 ArbZG unionsrechtskonform auslegen oder die unmittelbare Grundrechtswirkung von Art. 31 Absatz 2 EU-Grundrechtecharta bestätigen, ist die Transparenz der Rechtslage durch eine Gesetzesanpassung herzustellen. Nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH erfordern die Grundätze der Rechtssicherheit und des Rechtsschutzes eine eindeutige Formulierung des nationalen Rechts, die den betroffenen Personen die klare und genaue Kenntnis ihrer Rechte und Pflichten ermöglicht und die Gerichte in die Lage versetzt, ihre Einhaltung sicherzustellen (EuGH v. 28.10.1999, C-187/98, Rn. 54). Der heutige Wortlaut des § 16 Abs. 2 ArbZG ist hier nicht hinreichend klar. Spätestens bei der Frage der Sanktionierung von Verstöße gegen diese Erfassungspflicht kommen die Gerichte an ihre Auslegungsgrenzen. Eine Bußgeldregelung (hier einschlägig: § 22 Abs. 1 Nr. 9 Ar-



bZG) kann dann zur Anwendung kommen, wenn sich die Verpflichtung, deren Verletzung sanktioniert wird, eindeutig aus der Vorschrift entnehmen lässt. Das ist mit der aktuellen Formulierung des § 16 Abs. 2 ArbZG nicht gewährleistet.

Solange keine klare gesetzliche Regelung existiert, wird das Risiko der Rechtsdurchsetzung den Beschäftigten überlassen, die klagen müssen und nicht sicher sein können, wie ein Gericht am Ende entscheiden wird. Es kann ja ebenfalls zu divergierenden arbeitsgerichtlichen Entscheidungen kommen. Eine gesicherte Rechtsprechung liegt erst dann vor, wenn das Bundesarbeitsgericht entschieden hat. Der Weg dahin ist lang und für Beschäftigte teuer. Rechtsklarheit und Rechtssicherheit ist für die effektive Rechtsdurchsetzung unerlässlich.

Bestehendes Regelungsdefizit in Deutschland

Eindeutige gesetzliche Vorgaben zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit gibt es bislang in Deutschland für einzelne Bereiche. § 17 MiLoG iVm § 8 SGB IV (Minijobber) und § 2a SchwarzArbG regeln die wöchentliche Zeitdokumentation zur Sicherung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes für Minijobber und Beschäftigte in den von Schwarzarbeit besonders betroffenen Branchen. Weitere branchenspezifische Zeiterfassungspflichten gelten gem. § 21a Abs. 7 ArbZG für den Straßentransport oder gem. § 6 GSA-Fleisch in der Fleischbranche. Den vom EuGH formulierten Anforderungen an eine allgemeine Zeiterfassung für alle Beschäftigten erfüllen diese bereichsspezifischen Regelungen nicht.

Für die letztgenannte Branche befindet sich aktuell in der Beratung der Vorschlag des Arbeitsschutzkontrollgesetzes, welcher im Übrigen die Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung (Ergänzung um die elektronische Zeiterfassung) verschärft, aber – unionsrechtlich bedenklich – das Handwerk von der täglichen Zeiterfassung ausnimmt. Dem Entwurf fehlt bislang die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer den Beleg der Arbeitszeiterfassung herauszugeben.

Qualitative Anforderungen an die Umsetzungsregelung

Die Anpassung der Gesetzeslage an die Vorgaben der EuGH-Entscheidung erfordert nicht nur eine Regelung einer Verpflichtung zur Erfassung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten sondern auch die Berücksichtigung der vom EuGH aufgestellten qualitativen und quantitativen Anforderungen an die *objektive, verlässliche und zugängliche* Zeiterfassung. *Objektiv* ist eine Zeiterfassung dann, wenn ihr nachweislich die tatsächlich erbrachte Arbeit zugrunde liegt. Die Beteiligung der Beschäftigten an der Zeiterfassung steht der Objektivität prinzipiell nicht entgegen, für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen und die Richtigkeit der Erfassung trägt aber der Arbeitgeber weiterhin die Verantwortung. Eine *verlässliche* Zeiterfassung ist am besten unverzüglich möglich und auch nötig. Sie muss alle Arbeitszeiten im arbeitszeitrechtlichen Sinne erfassen und damit auch jegliche Bereitschaftszeiten und Zeiten von Arbeitsbereitschaft. *Zugänglich* muss die Zeiterfassung zum einen für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses, zum anderen aber auch für diejenigen sein, die zur Überwachung und Kontrolle der Erfassung befugt sind: die Aufsichtsbehörden und die Interessenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen.

Modalitäten der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung

Bei der Auswahl der Maßnahmen zur Umsetzung der Verpflichtung aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie und Art. 31 Abs. 2 GRCh gewährt der EuGH den Mitgliedstaaten einen Ermessensspielraum (Rn. 42 und 63), soweit der Grundrechtsschutz gewahrt bleibt. Sie müssen daher den Anforderungen eines verlässlichen, objektiven und zugänglichen Systems der Erfassung der täglichen und wöchentlichen



Arbeitszeit eines/einer jeden Beschäftigten entsprechen. In diesem Rahmen können die Mitgliedstaaten über die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere über dessen Form, unter Berücksichtigung von Branchenbesonderheiten und Unternehmensgrößen, entscheiden (Rn. 63).

In Deutschland ist die Vereinbarung und Implementierung von Systemen zur Arbeitszeiterfassung ein übliches Betätigungsfeld der Kollektivvertragsparteien, etwa der Gewerkschaften, aber insbesondere der Betriebs- und Personalräte, soweit gesetzliche oder tarifliche Regelungen deren Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG aufgrund inhaltlich abschließender Regelung dieser Arbeitszeitfragen nicht einschränken (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG). In diesem Rahmen lassen sich die Besonderheiten verschiedener Branchen und Unternehmensgrößen am besten berücksichtigen – entsprechende Ausgestaltungsspielräume sind daher notwendig. Damit Betriebs- und Personalräte nicht nur an der Ausgestaltung der Zeiterfassungssysteme beteiligt werden, sondern ebenso an deren Einführung, ist ein diesbezügliches Initiativrecht für § 87 Abs. 1 Nr. 6 und Nr. 7 BetrVG gesetzlich klarzustellen, wie ein solches etwa auch bei der Einführung von Überstunden oder Kurzarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG besteht.

Abschließende Bewertung

Die Forderung beider Anträge, eine gesetzliche Regelung mit Verpflichtung aller Arbeitgeber zur Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeiten zu schaffen, wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften unterstützt. Eine korrekte Umsetzung der EuGH-Entscheidung setzt neben einer generellen Zeiterfassungspflicht für aller Arbeitgeber auch die Umsetzung der Vorgaben der Objektivität, Verlässlichkeit und Zugänglichkeit voraus. Die Regelung konkreter Instrumenten der Zeiterfassung ist dabei den Kollektivvertragsparteien zu überlassen.

b. Zu den sonstigen Anträgen der Fraktion BÜNDNI S90/DIE GRÜNEN (Ziff. 2 und 3)

Zu Ziff. 2: COVID-19-Arbeitszeitverordnung

Der Antrag unter der Ziffer 2 richtet sich gegen eine – inzwischen außer Kraft getretene – COVID-19-Arbeitszeitverordnung und ist insofern gegenstandslos. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die Einführung der COVID-19-Arbeitszeitverordnung abgelehnt. Sie ermöglichte eine Einführung von Arbeitszeitregelungen in sog. „systemrelevanten Branchen“ mit bis zu zwölf Stunden Arbeitszeit am Tag, 60 Stunden/Woche und darüber hinaus, auf bis zu neun Stunden verkürzte Ruhezeiten und Sonntagsarbeit. Es war daher ausdrücklich zu begrüßen, dass die Geltung dieser Verordnung nicht verlängert wurde.

Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung macht deutlich, welchen Lockerungen, die im Arbeitszeitgesetz neue eingeführte – und weiterhin geltende – Ermächtigungsgrundlage für „außergewöhnliche Notfälle mit bundesweiten Auswirkungen, insbesondere in epidemischen Lagen von nationaler Tragweite“ (§ 14 Abs. 4 ArbZG) dienen kann. Es ist zu befürchten, dass bei einer womöglich erneut drohenden Verschärfung der epidemiologischen Lage, diese Ermächtigungsgrundlage erneut von den Arbeitgebern genutzt wird, um die Arbeitsverordnung erneut zur Anwendung zu bringen und eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes als Krisenbewältigungsmittel zu begründen.



Überlange Arbeitszeiten und unzureichende Ruhezeiten sind aber kein Krisenbewältigungsmittel. Im Gegenteil, sie können die Krise verschärfen, da überlange Arbeitszeiten generell die Gesundheit der Beschäftigten gefährden (BAuA Arbeitszeitbefragung 2017 und 2019, AOK Fehlzeitenreport 2019). In einer Zeit, in welcher der Schutz der Gesundheit der Bevölkerung die oberste Priorität haben muss, ist ausgerechnet eine neue Möglichkeit der Lockerung von Arbeitszeiten ein Hohn auf die Gesundheit derjenigen, die ohnehin oft an der Grenze der Belastbarkeit ihre Arbeit im Dienste der Gesellschaft leisten. Diese Ermächtigungsgrundlage halten wir für überflüssig, sie gehört abgeschafft.

Zu Ziff.3: mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten

Der Antrag schlägt mehrere Lösungen vor, um mehr Flexibilität im Sinne der individuellen Interessen der Beschäftigten zu erreichen. Die Zielsetzung ist wichtig und richtig, gerade nach der Erfahrung der letzten Monate, in denen Beschäftigte weitreichende Flexibilität bewiesen haben, um die Funktionsfähigkeit ihrer Betriebe und Dienststellen aufrechtzuerhalten.

DGB-Gewerkschaften sind Vorreiter in Sachen moderne Arbeitszeitpolitik (Regelungsbeispiele unter: „Arbeitszeit – was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer“ HBS/WSI 2016), wie es zahlreiche Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen nachdrücklich belegen. In der Metall- und Elektroindustrie ist mit dem Tarifabschluss 2018 eine verkürzte Vollzeit und zusätzliche acht Freistellungstage für Kinder und Pflege als Option anstelle der Auszahlung eines tariflichen Zusatzgelds eingeführt worden (T-ZUG). Der Tarifvertrag zwischen ver.di und der Deutschen Post AG ermöglicht die Umwandlung der Entgelterhöhung in Entlastungszeit; der Tarifvertrag zwischen ver.di und der Deutschen Telekom AG sieht die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit in Form von zusätzlichen freien Tagen vor, bei der Fiducia GAD IT AG gilt auf Grundlage eines Tarifvertrages mit ver.di seit 2019 ein Wahlarbeitszeitmodell für eine flexible Vollzeit zwischen 35 – 40 Stunden die Woche. Auch das Wahlmodell im Tarifvertrag der EVG mit der DB AG ermöglicht den Beschäftigten die Wahl zwischen mehr Geld, mehr Urlaub oder einer Arbeitszeitverkürzung. Zahlreiche Betriebsvereinbarungen zu den Rahmenbedingungen für „mobiles Arbeiten“ regeln Instrumente zur Ausgestaltung der Arbeitszeiten inklusive Zeiterfassung.

Gesetzliche Mindeststandards sollten dennoch für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgebaut werden, damit auch Beschäftigte in nicht organisierten und nicht mitbestimmten Betrieben von Gestaltungsrechten für mehr Selbstbestimmung sowie der Schutzstandards bezogen auf die Arbeitszeitdokumentation, Arbeits- und Gesundheitsschutz etc. profitieren können.

zu lit a) Flexible Vollzeit zwischen 30 und 40 Stunden und Stärkung des Aufstockungsrechts

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen keine Notwendigkeit für eine gesetzliche Regelung flexibler Vollzeit im Sinne eines allgemeinen Arbeitszeitkorridors zwischen 30 und 40 Stunden die Woche. Die Regelung von Arbeitszeitkorridoren und Wahlarbeitszeiten liegt nicht in der Zuständigkeit des Gesetzgebers sondern der Tarifvertrags- und Betriebsparteien (s. die oben genannten Beispiele tarifvertraglicher Regelungen). Regelungen zur Arbeitszeitdauer bilden neben dem Arbeitsentgelt das wesentliche Betätigungsfeld von Gewerkschaften bei der Ausübung ihrer verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie. Allein individualrechtlich ausgestaltete Ansätze sind ohne entsprechende Durchsetzungsinstrumente wie z. B. Tarifverträge aufgrund des Verhand-



lungsübergewichts auf Arbeitgeberseite in der Praxis häufig ebenso wenig umsetzbar wie generalisierende gesetzliche Regelungen zur Wochenarbeitszeit, die – anders als Tarifverträge – weder branchenspezifischen Besonderheiten noch betriebsspezifischen Bedarfen Rechnung tragen können.

Der Antrag zielt zudem darauf ab, den bestehenden Anspruch der Beschäftigten auf Verlängerung der Arbeitszeit zu stärken. Unklar bleibt jedoch, welche rechtliche Änderung hier konkret angedacht ist. Nach dem geltenden Recht sind Teilzeitbeschäftigte mit Aufstockungswunsch bevorzugt zu berücksichtigen. § 9 TzBfG begründet – wenn seine Voraussetzungen vorliegen – nach ständiger Rechtsprechung des BAG einen einklagbaren Rechtsanspruch der Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung der Arbeitszeit durch Vertragsänderung¹. Für dessen bessere Verwirklichung wurde mit der Reform zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts zum 1.1.2019 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen von Gründen gegen eine Aufstockung auf den Arbeitgeber verlagert. Dieser muss das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, das Nichtvorliegen mindestens gleicher Eignung des bzw. der Aufstockungswilligen im Vergleich zu dem vom Arbeitgeber bevorzugten Bewerber, das Vorliegen von Arbeitszeitwünschen anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie das Entgegenstehen betrieblicher Gründe darlegen und beweisen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss lediglich ihren/seinen Aufstockungswunsch in Textform (E-Mail reicht also aus) anzeigen.

Das Gesetz knüpft jedoch an das Vorliegen eines freien zu besetzenden Arbeitsplatzes an. Es muss daher eine Stelle vorhanden sein, die der Arbeitgeber neu geschaffen oder neu zu besetzen hat. Der bzw. die Aufstockungswillige kann also nicht fordern, dass eine Stelle entsprechend dem eigenen Aufstockungsbegehren geschaffen wird, ebenso wenig, wie bei einer Neubesetzung einer Stelle einen konkreten Stellenzuschnitt verlangen kann.

An dieser Schwachstelle sollen eventuelle Reformüberlegungen ansetzen: Zur Verbesserung der Durchsetzung der Aufstockungswünsche ist der Anspruch nach § 9 TzBfG dahingehend auszubauen, dass die Erhöhung der Arbeitszeit auch über die Neuverteilung freier Arbeitszeitvolumina realisiert werden kann. Die Arbeitgeber sollen verpflichtet werden, nicht nur freie Arbeitsplätze, sondern auch freie Arbeitszeitvolumina zunächst dem Stellenanteil eines oder mehrerer Teilzeitbeschäftigter zuzuschlagen, die eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit wünschen. Gerade die Berücksichtigung von freien Arbeitszeitvolumina ist ein entscheidender Punkt, der maßgeblich zu einer Verbesserung der rechtlichen Durchsetzung des Aufstockungsanspruchs führt.

zu lit b) Mitgestaltung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit

Die Möglichkeit einer realen Einflussnahme auf die Lage und die Verteilung der eigenen Arbeitszeit ist für viele Beschäftigte von zentraler Bedeutung, um die Vereinbarkeit vom Privatleben und Beruf – ohne Einkommenseinbuße – herzustellen. Die Interessenlage der Beschäftigten, die eine Anpassung ihrer Arbeitszeit durch deren anderweitige Verteilung wünschen, ähnelt oft der Interessenlage derjenigen, die ihre Arbeitszeit verkürzen wollen. Während die Letztgenannten nach dem geltenden § 8 TzBfG (Teilzeit) und dem 2019 neu eingeführten § 9a TzBfG (sog. „Brückenteilzeit“) ein Rechtsanspruch auf Festlegung der erwünschten Verteilung bzw. der Lage der Arbeitszeit haben, fehlt es nach wie vor an einem vergleichbaren Rechtsanspruch für diejenigen, die lediglich eine anderweitige Verteilung ihrer Arbeitszeit wünschen. Der DGB hat bereits im Zusammenhang mit der letzten Reform zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (Stellungnahme zu dem ersten Gesetzesentwurf im Januar 2017) die Notwendigkeit eines Anspruchs auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit in Anlehnung an den Anspruch auf befristete Teilzeit in § 8 TzBfG adressiert.

¹ BAG v. 17.10. 2017, 9 AZR 192/17, Rn. 26 mwN



Mit den zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Neuerungen des TzBfG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht erhalten, bei gleichbleibender Arbeitszeit nur eine andere Verteilung der Arbeitszeit oder eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Anpassung des Beginns und des Endes der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber zu erörtern (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Die Erörterungspflicht begründet allerdings keinen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Gestaltung der Lage der eigenen Arbeitszeit. Ungeregelt bleibt, wie und ob überhaupt die Verstöße gegen die Erörterungspflicht zu ahnden sind und ob es möglich ist, die Beratung der Arbeitszeitwünsche gerichtlich durchzusetzen. Der DGB begrüßt vor diesem Hintergrund den Antrag der Fraktion BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN, die bestehenden Möglichkeiten auszubauen, auch wenn dieser inhaltlich noch weiter konkretisiert werden müsste.

zu lit c) Rechtlicher Rahmen für Homeoffice und mobile Arbeit

Des Weiteren fordert der Antrag die Schaffung eines gesetzlichen Rahmens des mobilen Arbeitens und Arbeit im Homeoffice mit Rechtsanspruch auf Homeoffice unter Beibehaltung des festen (wohl: betrieblichen) Arbeitsplatzes und Zusicherung der Freiwilligkeit.

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Kontaktbeschränkungen haben zu einer deutlichen Ausweitung von Arbeit im Homeoffice geführt. Zugleich gibt es Anzeichen, dass Unternehmen gezielt auf eine dauerhafte Arbeit im Home Office umstellen wollen, um Büroflächen zu reduzieren und Kosten einzusparen. Damit kann sich der Charakter von Homeoffice verändern: von einer Möglichkeit zur Arbeitszeit- und Arbeitsortssouveränität der Beschäftigten hin zu einer dauerhaften Verschiebung der Arbeit in die Privatsphäre, mit dem daraus folgenden Druck auf Beschäftigte zur unfreiwilligen Arbeit von Zuhause auch jenseits von eigenen Wünschen oder akuten Notlagen. Eine Umwandlung von selbstbestimmter, vorübergehender mobiler Arbeit hin zu einer längerfristigen, unfreiwilligen Arbeit im Privatbereich der Beschäftigten muss ausgeschlossen werden.

DGB-Mitgliedsgewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte setzten seit Jahren Tarifverträge und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum selbstbestimmten mobilen Arbeiten durch (Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten der IG Metall, Tarifvertrag „Mobile Arbeit“ zwischen ver.di und der Deutschen Telekom AG, BV „mobile Arbeit“ der Stadtwerke Duisburg u.v.a.m.) und haben auch in der Krise mit Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten reagiert. Nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sollen Beschäftigte ein Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten erhalten, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen (mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) auszugestaltet ist. Es geht dabei um ein Nebeneinander der Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz und der flexiblen Nutzung der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens inklusive Homeoffice. Der Erhalt des betrieblichen Arbeitsplatzes ist notwendig für die Anbindung an die betrieblichen Strukturen, den persönlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie für den Kontakt mit der Interessenvertretung. Die Arbeit im Homeoffice muss stets freiwillig bleiben, eine einseitiges Weisungsrecht lehnen wir ab.

Für gute mobile Arbeit inklusive Homeoffice muss sichergestellt werden, dass die geltenden Grenzen des Arbeitszeitrechts inklusive der vollumfänglichen Erfassung der erbrachten Arbeit sowie die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter Mitwirkung der Beschäftigten eingehalten werden. Es muss gewährleistet werden, dass bei der Arbeit im Homeoffice der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung vollumfänglich greift. Notwendig ist die Erweiterung der Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen bei der Steuerung durch Zielvorgaben, um der Arbeitsverdichtung entgegen-



zuwirken sowie bei der Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel. Zudem braucht es ein umfassendes generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener und personenbeziehbarer Beschäftigtendaten und schließlich eines wirkungsvollen Beschäftigtendatenschutzes durch ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz. Gewerkschaften brauchen schließlich digitale Zugangsrechte, um in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen im Intranet hinterlegen zu können.

zu lit d) Möglichkeit der Betriebs- und Personalräte, Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität zu verhandeln

Die Formulierung des Antrags unter lit. d) ist unklar. Die grundsätzliche Möglichkeit, zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität Kollektivvereinbarungen zu verhandeln, haben Betriebs- und Personalräte jetzt schon. Zielführend ist aber die Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten durch gesetzliche Verankerung eines umfassenden Mitbestimmungsrechts in allen Fragen der Arbeitsorganisation, das sich auch auf Arbeitsinhalte und Personalbemessung bezieht (§§ 90, 91, 92 BetrVG).

Gerade die Verdichtung von Arbeit, d. h. die Erhöhung der Arbeitsmenge bei gleich bleibender Arbeitszeit, ist Ursache von Erkrankungen und wachsender Unzufriedenheit der Beschäftigten (AOK-Fehlzeitenreport 2016 und IG-Metall Beschäftigtenbefragung 2017). 36 % der Beschäftigten in Deutschland halten die für sie im Arbeitsverhältnis gesetzten Zielvorgaben für unerreichbar (Bertelsmann Stiftung/Barmer GEK 2015). Insbesondere werden ständig steigende Leistungsziele („Zielspirale“) von 42 % der Beschäftigten als Problem gesehen. So werden die unternehmerischen Risiken auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert. Ergebnisorientierte Arbeit über Zielvereinbarungen führt vermehrt zu überlangen Arbeitszeiten, überdurchschnittlichem Zeitdruck und einem hohen Arbeitsvolumen. Lange und überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und atypische Arbeitszeiten oder arbeitsbezogene Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit erhöhen das Risiko gesundheitlicher, insbesondere psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen (BAuA 2016).

Angesichts der gesundheitlichen Risiken ist eine stärkere Einbindung der Betriebs- und Personalräte wichtig. Gleiches gilt auch für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, etwa durch Unterstützung bei der Durchsetzung der gewünschten Lage der Arbeitszeit. Hier ist, wie unter b) ausgeführt, die geltende Rechtslage unbefriedigend. Der generelle Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung in Betrieben und Dienststellen hin zu Initiativrechten ist auch für die Einführung von mobiler Arbeit inklusive Homeoffice und die Einrichtung eines Zeiterfassungssystems erforderlich.

3. Zum Gesetzesentwurf der Fraktion der AfD

Der Gesetzesentwurf der Fraktion der AfD adressiert eine Neuregelung des Befristungsrechts und benennt als Ziel die Förderung unbefristeter Beschäftigung als Normalarbeitsverhältnis, die Einführung einer generellen Regelung für eine befristete Anstellung für maximal 24 Monate mit der Möglichkeit der Überschreitung dieses Zeitrahmens in bestimmten Fällen sowie eine Reduzierung der Kettenbefristungen

Dem vorliegenden Entwurf ist nicht zu entnehmen, wie diese Ziele erreicht werden sollen. Stattdessen werden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Verschlechterungen vorgeschlagen. Dabei wird die bisherige Systematik des § 14 TzBfG auf dem Kopf gestellt: Der Abschluss von sachgrundlosen Befristungen, deren Abschaffung die DGB fordert, soll zum Regelfall werden. Anstelle des geltenden Anschlussverbots für sachgrundlose Befristungen (vgl. „je zuvor“, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG in der



geltenden Fassung) soll eine erneute sachgrundlose Befristung nach einer dreijährigen Karenzzeit möglich sein (§ 14 Abs. 1 S. 2 des Vorschlags). Somit bleibt der Vorschlag unter den vom BVerfG gesetzten Anforderungen² und geht damit klar zum Nachteil der Beschäftigten. Anstelle des bisherigen Katalogs der Befristungsgründe werden neue vorgeschlagen, die den Beschäftigten weniger und nicht mehr Schutz bieten. Die Befristung aus Vertretungsgründen soll ohne zeitliche Obergrenze möglich sein, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Dauer der Vertretung nicht absehbar war. Unter Zugrundelegung des Sachgrunds „Eigenart der Arbeitsleistung“ sollen – entgegen dem bisherigen Verständnis – auch die Befristung von Arbeitsverträgen im Bereich der „Beratung und Politik“ zulässig sein. Ob für die in Abs. 2 genannten Befristungen mit Sachgrund die vorgeschlagene dreijährige Karenzregelung greifen soll, bleibt unklar. In Abs. 3 wird vorgeschlagen, Befristungen zeitlich unbegrenzt aus Gründen des saisonalen Bedarfs (Ziff. 1) oder für Kleinbetriebe (Ziff. 4) zu ermöglichen. Damit sollen ausgerechnet für die besonders prekäre und missbrauchsanfällige Beschäftigungskontexte neue ausufernde Befristungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Vorschläge zur Reform des Befristungsrechts können nur dann ernsthaft diskutiert werden, wenn sie erkennbar zur Beschränkung von missbräuchlichen und missbrauchsanfälligen Befristungskonstellationen führen. Das ist bei dem vorliegenden Entwurf nicht der Fall. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sollte eine künftige Reform des Befristungsrechts folgende Änderungen zum Ziel haben: die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, die Neuregelung der Sachgrundbefristungen mit dem Ziel, Missbrauch durch Kettenbefristungen durch deren zeitliche Begrenzung zu unterbinden, insbesondere bei Befristungen zur Vertretung und aufgrund eines angeblich vorübergehenden Bedarfs. Zu streichen sind zudem Sachgründe der „Haushaltsmittelbefristung“ und des Sachgrundes „zur Erprobung“.

² Vgl. BVerfG v. 6. 06. 2018 (1 BvL 7/14, 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14)