

Tagungsbericht – 10. Ortstagung des DArbGV e.V. in Kiel am 27.08.2019

Am 27.08.2019 fand in den Räumlichkeiten der Fachhochschule Kiel die 10. Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands e.V. statt.

Nach einer Begrüßung der rund sechzig Tagungsteilnehmerinnen und Teilnehmer durch den Präsidenten der Fachhochschule, Herrn Prof. Dr. Udo Beer und Grußworten von Herrn Jens-Arne Meier vom UV Nord (zugleich stellvertretend für Herrn Christian Klein von der DGB Rechtsschutz GmbH, Region Nord) stellte Rechtsanwalt Herr Professor Dr. Thomas Weiß den Referenten der Tagung Herrn Professor Dr. Rüdiger Krause vor.

Der Referent, Professor für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Georg-August-Universität Göttingen und Direktor des Instituts für Arbeitsrecht in Göttingen, widmete sich dem Thema „Arbeitszeitrecht in der digitalen Arbeitswelt zwischen Faktizität und Geltung“ in sechs Abschnitten, bevor in der anschließenden Diskussion – unter Leitung von Herrn Professor Dr. Weiß sowie Frau Marlies Heimann, Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein – Gelegenheit zur vertieften Diskussion einzelner Aspekte der Thematik bestand.

Einleitend ging Herr Professor Krause auf die „**aktuelle arbeitsrechtspolitische Debatte**“ ein und lenkte den Blick auf die Themen „Wochenhöchst Arbeitszeit“ und „Mindestruhezeiten“. Der Sachverständigenrat habe in seinem Jahresgutachten 2017/2018 diese beiden Themen im Zusammenhang mit einer Reform des Arbeitszeitgesetzes aufgegriffen und angeregt, bei kollektiven Regelungen Abweichungen von der Mindestruhezeit von elf Stunden zuzulassen. Herr Professor Krause stellte die diesbezüglichen Positionen der Sozialpartner dar und wies darauf hin, dass der Koalitionsvertrag aus dem März 2018 eine Öffnung im Arbeitszeitgesetz für tarifliche Experimentierräume vorsehe. Angedacht sei, auf Grundlage entsprechender Tarifverträge zu ermöglichen, mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler zu regeln.

In dem folgenden Abschnitt zum „**rechtstatsächlichen Hintergrund**“ beleuchtete der Referent die vielfältigen Änderungen in der Arbeitswelt, die nicht nur die Technik betreffen. Vielmehr änderten sich auch die Arbeitsorganisation z.B. durch bestimmte Arbeitszeitregime oder die Vertrauensarbeitszeit. Weitere Änderungen betreffen die Arbeitsinhalte und die Arbeitnehmerpräferenzen („work-life-balance“). Die Feststellungen zu den Änderungen in der Arbeitswelt veranschaulichte Herr Professor Krause mit empirischen Daten u.a. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, die darauf hindeuteten, dass eine nicht unerhebliche Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch außerhalb der regulären Arbeitszeit einer Erreichbarkeitserwartung ausgesetzt sei. Herr Professor Krause unterstrich dabei den Zusammenhang zwischen der Veränderung der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitüberschreitungen, wobei der Kern des Arbeitszeitrechts die gesundheitlichen Belastungen bei Erreichbarkeit am Wochenende betreffe.

In dem dritten Abschnitt „**Grundzüge des geltenden Rechts**“ ging der Referent auf die europäische Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) sowie das Arbeitszeitgesetz ein und stellte deren grundrechtliche Überwölbung auf Ebene der Europäischen Grundrechtecharta (Art. 31 Abs. 2 GRCh) und des Grundgesetzes (Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG) dar. Eine Unterordnung unter rein wirtschaftliche Überlegungen sei nicht möglich. In diesem Zusammenhang griff Herr Professor Krause die eingangs angesprochenen Themenkreise „Höchstarbeitszeit“ sowie „Mindestruhezeit“ wieder auf und

erläuterte jeweils gesetzlich geregelte Grundsätze und Abweichungsmöglichkeiten. Zentral sei dabei das Verständnis des Arbeits(zeit)begriffs als solchem. Die gesetzlichen Regelungen in § 2 Abs. 1 ArbZG und Art. 2 Nr. 1, 2 ArbZRL gingen von einem strengen Dualismus zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit aus. In diesem Zusammenhang wies Herr Professor Krause auf die EuGH-Entscheidungen *SIMAP* (EuGH, Urteil vom 03. Oktober 2000 – C-303/98) und *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (EuGH, Urteil vom 10. September 2015 – C-266/14) hin.

In einem nächsten Schritt warf der Referent „**Interpretationsfragen**“ auf. Eine erste Frage betraf die Einordnung „freiwilliger“ Arbeit. Diesbezüglich stellte Herr Professor Krause die verschiedenen Kriterien der Zurechnung erbrachter Arbeit an den Arbeitgeber vor und betonte gleichzeitig die Konzeption des Arbeitszeitrechts als Arbeitnehmerschutzrecht, die keine Abweichung zu Lasten des Arbeitnehmers und keinen freiwilligen Verzicht des Arbeitnehmers zulasse. Im Hinblick auf die Entscheidung des BAG zu dem Thema „Pausengewährung, Annahmeverzug“ (BAG, Urteil vom 25. Februar 2015 – 5 AZR 886/12) sprach sich der Referent für eine Trennung von Leistungsstörungenrecht und Arbeitszeitrecht aus. Eine weitere Interpretationsfrage erörterte er unter dem Stichwort „Unerheblichkeit kurzfristiger Unterbrechungen“ der Ruhezeit. Für die Unerheblichkeit ließen sich die Annäherung an die Rechtswirklichkeit und der Gedanke, dass vereinzelte Fälle von Unterbrechungen nicht gesundheitsgefährdend seien, anführen. Gegen eine Privilegierung kurzfristiger Unterbrechungen sprächen Abgrenzungsschwierigkeiten. Eine dritte aufgeworfene Interpretationsfrage betraf die Einordnung ständiger Erreichbarkeit, die sogenannte „online Verfügbarkeit“, die überwiegend als Rufbereitschaft bzw. mit dieser vergleichbar qualifiziert werde (vgl. BAG, Urteil vom 13. November 1986 – 6 AZR 567/83). Der Referent zeigte (unter Nennung der Entscheidungen BAG, Urteil vom 19. Dezember 1991 – 6 AZR 592/89; Urteil vom 19. Dezember 1991 – 6 AZR 592/89; Urteil vom 22. Januar 2004 – 6 AZR 543/02) Kriterien auf, anhand derer die Abgrenzung zwischen Rufbereitschaft und Arbeitszeit erfolgen könne, namentlich die Aufenthaltsbeschränkung und der faktische Entzug der Gestaltung der arbeitsfreien Zeit. Bezugnehmend auf die EuGH-Entscheidung *Matzak* (EuGH, Urteil vom 21. Februar 2018 – C-518/15) wies Herr Professor Krause darauf hin, dass die ständige Erreichbarkeit grundsätzlich nur als Rufbereitschaft einzuordnen sei und arbeitete das Maß der Einschränkung der persönlichen Freiheit als leitenden Gedanken heraus.

Anschließend behandelte Herr Professor Krause „**Gestaltungsfragen**“ und betrachtete Gestaltungsmöglichkeiten auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene. Hinsichtlich des „Rechts auf Nichterreichbarkeit“, das auch im Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales angesprochen werde, warf er einen Blick nach Frankreich und die dort geschaffene Möglichkeit der Regelung der Modalitäten des Rechts auf Nichterreichbarkeit durch die Sozialpartner. Der Referent plädierte dafür, einen gesetzlichen Rahmen und Anreize für Sozialpartner zur Regelung des Rechts auf Nichterreichbarkeit zu schaffen. Auf betrieblicher Ebene bestehe bereits die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG.

Abschließend vertiefte Herr Professor Krause den hochaktuellen Themenkomplex der „**Arbeitszeiterfassung**“ und unterstrich zunächst die Organisationspflicht des Arbeitgebers, die auch bei Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten bestehe (BAG, Beschluss vom 06. Mai 2003 – 1 ABR 13/02). Sodann ging der Referent vertieft auf die Entscheidung des EuGH *CCOO* zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit (EuGH, Urteil vom 14.05.2019 – C 55-18) ein und leitete Konsequenzen für die Praxis ab. Er wies darauf hin, dass die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers nicht unbegrenzt und eine elektronische Erfassung

nicht zwingend sei. Es bestünde ein Entscheidungsspielraum der Mitgliedstaaten, die Adressaten des Urteils seien. Dabei könne eine Orientierung an bestehenden Regelungen wie beispielsweise den im Mindestlohngesetz enthaltenen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten erfolgen.

In der anschließenden Diskussion standen etwaige Konsequenzen der aktuellen EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung für die Praxis im Fokus, verschiedene Folgefragen z.B. zur Regelung des mobilen Arbeitens wurden aufgeworfen, von verschiedenen Seiten beleuchtet und Lösungsmöglichkeiten besprochen.

Melanie Buhk, Arbeitsgericht Kiel