



Positionspapier

Arbeitszeiterfassung

November 2023

Türlenstraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | www.suedwesttextil.de

SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.



Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	3
2.	Aktuelle Situation	4
2.1.	Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, § 16 Abs. 2 Referentenentwurf (im F.: RefE)	4
2.2.	Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, § 16 Abs. 3 RefE	4
2.3.	Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, § 16 Abs. 4 RefE	4
3.	Position	4
3.1.	§ 16 Abs. 2 RefE	4
3.1.1.	Schaffung von Ausnahmetatbeständen	5
3.1.1.1.	Erweiterung des Begriffs des leitenden Angestellten	5
3.1.1.2.	Ausnahmen für den Bereich des Außendienstes und Dienstreisende	6
3.1.2.	Keine tägliche elektronische Erfassung	8
3.1.3.	Sonderregelung im Bereich Mobile Work	8
3.2.	§ 16 Abs. 3 RefE	9
4.	Fazit	9



1. Vorwort

Bekanntermaßen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Urteil vom 14.5.2019 (C-55/18) entschieden, dass die Mitgliedstaaten grundsätzlich verpflichtet sind, zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer ein System der Arbeitszeiterfassung zu schaffen. Im Nachgang zu diesem Urteil war rechtlich äußerst umstritten, ob durch dieses bereits unmittelbar eine Verpflichtung des einzelnen Unternehmens entstanden sei, ein (elektronisches) Zeiterfassungssystem umgehend anzuschaffen. Dies hat sich allerdings nicht als herrschende Meinung herausgestellt, so dass das Urteil im Ergebnis als Auftrag an die Gesetzgebung der Mitgliedstaaten gesehen wurde. Lange Zeit war man dann in Deutschland der Auffassung, dass der deutsche Gesetzgeber ohnehin bereits ausreichende Regelungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer im Bereich der Arbeitszeit habe. Hierzu wurde insbesondere auf § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz hingewiesen, der in Deutschland regelt, dass Arbeitszeiten, die über 8 Stunden täglich hinausgehen, aufzuzeichnen sind und diese Dokumente auch für die Dauer von zwei Jahren aufzubewahren sind.

Insbesondere Gewerkschaften und Betriebsräte hatten das Urteil des EuGH bereits als „Tod der Vertrauensarbeitszeit“ gefeiert.

Das Bundesarbeitsgericht hat dann mit Beschluss vom 13.9.2022 (1 ABR 22/21) einige Klarstellungen zum Thema Gesundheitsschutz und Arbeitszeiterfassung getroffen:

- / Arbeitgeber hätten aus Gründen des Gesundheitsschutzes ein System einzuführen, mit welchem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst würden. Dies ergebe sich aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz. Dabei müsste es sich um ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Messung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden handeln.
- / Die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung sei jedoch nicht zwingend, es genüge unter Umständen auch eine händische Arbeitszeiterfassung
- / Die Delegation, der Zeiterfassung auf den Mitarbeiter selbst sei nach wie vor zulässig.

Die Vertrauensarbeitszeit ist damit grundsätzlich nach der Rechtsprechung weiterhin möglich.

Nach dieser Entscheidung wurden die Aufforderungen an den Gesetzgeber allerdings lauter, so dass das BMAS im März dieses Jahres einen Referentenentwurf zur Arbeitszeiterfassung vorlegte.



Der Referentenentwurf ist nach scharfer Kritik aus der Opposition, aber auch in Teilen von der FDP, nach wie vor zur Beratung in den Ausschüssen, federführend im Ausschuss Arbeit und Soziales. Er wurde noch nicht in den Bundestag eingereicht.

2. Aktuelle Situation

Der oben angesprochene Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes (im Folgenden: RefE) sieht im Wesentlichen folgendes vor:

2.1. Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, § 16 Abs. 2 Referentenentwurf (im F.: RefE)

Gemäß § 16 Abs.2 RefE soll der Arbeitgeber verpflichtet sein, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit täglich elektronisch aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen 2 Jahre aufzubewahren.

2.2. Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, § 16 Abs. 3 RefE

In § 16 Abs.3 RefE soll geregelt werden, dass der Arbeitgeber die Erfassung der Arbeitszeit auf den Mitarbeiter delegiert werden darf, vgl. § 16 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz-Entwurf. Der Arbeitgeber soll aber in der Verantwortung bleiben.

2.3. Änderungen des Arbeitszeitgesetzes, § 16 Abs. 4 RefE

In § 16 Abs. 4 RefE ist festgehalten, dass der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen hat, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

3. Position

Aus Sicht der Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie wird der Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes nicht den Erfordernissen einer modernen Arbeitswelt gerecht.

3.1. § 16 Abs. 2 RefE

Gemäß § 16 Abs.2 RefE soll der Arbeitgeber verpflichtet sein, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit täglich elektronisch aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen 2 Jahre aufzubewahren.

Die gerade in der einer modernen Arbeitswelt vom Mitarbeiter gewünschte Autonomie im Umgang mit seiner Arbeitszeit bliebe mit der Neuregelung auf der Strecke.

Eine elektronische Aufzeichnung bedeutet unnötigen Verwaltungsaufwand, den auch der moderne Mitarbeiter nicht schätzt, da sie dessen Bedürfnis nach selbstständigem Arbeiten widerspricht. Ferner würde eine strenge elektronische Zeiterfassung in einzelnen



Tätigkeitsbereichen zu unzumutbaren und zeitaufwendigen bürokratischen Verwerfungen führen.

3.1.1. Schaffung von Ausnahmetatbeständen

Es ist daher zumindest erforderlich, dass der Gesetzgeber klare Ausnahmen schafft, für welche Mitarbeitergruppen die Arbeitszeiterfassung nicht bzw. nur eingeschränkt gelten soll.

3.1.1.1. Erweiterung des Begriffs des leitenden Angestellten

Nach derzeitiger Rechtslage wären lediglich leitende Angestellte ausgenommen von der Aufzeichnungspflicht, da diese bereits grundsätzlich nicht unter das Arbeitszeitgesetz fallen.

Aufgrund der engen Voraussetzungen der Rechtsprechung zu dieser Mitarbeitergruppe ist aber festzustellen, dass der leitende Angestellte faktisch kaum in der Praxis anzutreffen ist.

Nach der Rechtsprechung ist ein leitender Angestellter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes eine Person, die nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen und im Betrieb entweder zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt ist oder jemand, der Generalvollmacht oder Prokura hat, sofern diese Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist. Eine weitere Möglichkeit wäre, dass der Mitarbeiter weitestgehend weisungsfrei bedeutende Entscheidungen für das Unternehmen trifft – ohne Geschäftsführung.

In der Praxis zeigt sich, dass diese Personen selten existieren, da sie zumeist nicht weisungsfrei und selbständig ohne Zustimmung der Geschäftsführung bspw. über Einstellungen oder Entlassungen entscheiden können. So können im Mittelstand allenfalls Personalleiter eigenständig und weisungsfrei ohne Rücksprache mit der Geschäftsführung Personal einstellen oder entlassen – zumeist bedarf es auch in diesem Bereich der Absprache mit der Geschäftsführung.

Dies hat zur Folge, dass ohne eine Änderung dieser Begriffsbestimmung (fast) alle Angestellten der strengen arbeitstäglichen und elektronischen Zeiterfassung unterliegen würden.

Führungskräfte wie Bereichs- und Abteilungsleiter sollten im Rahmen einer bestehenden Vertrauensarbeitszeit nicht verpflichtet sein, die Arbeitszeit zu erfassen. Dies ist mit der Eigenart ihrer Beschäftigung nicht zu vereinbaren. Natürlich sind auch Führungskräfte vor Gesundheitsgefahren zu schützen. Von einer Führungskraft wird aber erwartet, dass sie ihre Arbeitszeit rechtskonform in Eigenregie beachtet. Spiegelbildlich dazu erwartet die Führungskraft, dass sie ihre Arbeitszeit nach eigener Planung selbst einteilen kann bzw. darf und in eigener Verantwortung die geltenden rechtlichen Bestimmungen sowie die eigene Gesundheit beachtet. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen schließlich, dass insbesondere



Führungskräfte in der Lage sind, ihre Arbeitszeiten selbst zu steuern. Führungskräfte müssen zudem in der Regel die Zeiterfassung ihrer Mitarbeiter kontrollieren, insofern ist es denknotwendig, dass die Führungskraft auch ihr eigenes Zeitmanagement beherrscht.

Aus Sicht der Praxis ist es daher erforderlich, im Arbeitszeitgesetz den Begriff des leitenden Angestellten separat zu definieren und nicht auf das Betriebsverfassungsgesetz zu verweisen, wie es derzeit der Fall ist.

Formulierungsvorschlag § 16 Abs. 9 RefE

Wir fordern daher, § 16 RefE um einen Absatz 9 wie folgt zu ergänzen:

Die Pflicht zur elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeit im Sinne des § 16 Abs. 2 gilt nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 BetrVG sowie für sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis, wie insbesondere Prokuristen, unabhängig von Gesamt- oder Einzelprokura, Bereichsleiter oder Abteilungsleiter.

Vereinbarkeit mit EU-Recht

Eine Neuregelung würde die europäische Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG, die die rechtliche Grundlage des Arbeitszeitgesetzes darstellt, im Übrigen zulassen. Diese spricht nicht von leitenden Angestellten, sondern nur von „Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis“.

Der deutsche Gesetzgeber hat also die EU-Richtlinie ohnehin bereits unnötig verschärft.

3.1.1.2. Ausnahmen für den Bereich des Außendienstes oder Dienstreisende

Mitarbeiter, die überwiegend im **Außendienst** tätig sind, verbringen auch in der Textil- und Bekleidungsindustrie allein durch ihre Fahrtzeiten erhebliche Zeit auf der Straße. Nach derzeitiger Rechtslage müssen Außendienstmitarbeiter, wenn sie beispielsweise ein Fahrzeug selbst lenken, die tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden beachten. Sie müssten zu Beginn ihrer Reise einstempeln und zum Ende wieder ausstempeln.

Wir möchten das exemplarisch an einem typischen **Beispiel** aus der Praxis verdeutlichen: Außendienstmitarbeiter bereiten sich regelmäßig im Büro auf Ihren Termin vor. Mitarbeiter A erreicht sein Büro, erfasst den Beginn seiner Arbeitszeit elektronisch, tritt nach 3 Stunden Arbeit im Büro eine Fahrt nach Südfrankreich mit einer Fahrzeit von 8 Stunden an. Nach - höchstens - 7 Stunden Fahrt ist er arbeitszeitrechtlich verpflichtet, sein Fahrzeug zu verlassen, kann also sein Ziel nicht mehr erreichen – obwohl nur noch 1 h Fahrzeit zu leisten wäre, darf die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 h keinesfalls überschritten werden. Nach der aktuellen Regelung ist er verpflichtet, sein Fahrzeug zu verlassen und auszustempeln.

Problematisch erweist sich neben dieser Verpflichtung das Fahrzeug zu verlassen, den Fahrtbeginn, das Fahrtende und Pausen - beispielsweise die Kaffee- und Snackpause nach



dem Tanken - wie und in welcher Form zu erfassen. Es würde einen unvermeidbaren Aufwand darstellen – selbst wenn man die technischen Möglichkeiten hierzu durch Laptops oder mobile Endgeräte voraussetzt - ständig ein- und auszustempeln.

Ein weiterer, in der Praxis problematischer Fall liegt vor, wenn Mitarbeiter entweder auf Dienstreise sind oder ins Ausland entsandt werden. Dieser Personenkreis kann praktisch eine – zumindest tägliche – Zeiterfassung kaum leisten. Man denke nur an den Mitarbeiter, der z.B. mit einer Zeitverschiebung ins Ausland reist. Das Textilgeschäft findet in der heutigen Zeit in einer globalen Welt statt.

Eine solche vollständige Dokumentationspflicht widerspricht der Praktikabilität und macht im Übrigen die Tätigkeit des Außendienstmitarbeiters wie auch erforderliche Dienstreisen und Entsendungen unattraktiv.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die europäische Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG explizit nur eine wöchentliche, jedoch keine tägliche Höchstarbeitszeit vorgibt. Das deutsche Arbeitszeitgesetz stellt demnach eine nationale Verschärfung dar, die wir seit Jahren nicht nachvollziehen können. Von daher ist es an der Zeit, eine entsprechende Entschärfung des deutschen Arbeitszeitgesetzes vorzunehmen, auch zugunsten der Mitarbeiter, die sich im Zeitalter von „work-life-Balance“ eine Flexibilisierung wünschen. Im Übrigen würde das auch der Wettbewerbsgleichheit dienen, da das europäische Ausland bereits vorlebt, dass eine wöchentliche Höchstarbeitszeit dem Gesundheitsschutz nicht abträglich ist.

Eine Flexibilisierung betreffend die bisher noch bestehende tägliche Höchstarbeitszeit ist daher im Einklang mit den Vorgaben des EU-Rechts ohne weiteres möglich. Hierzu werden wir in einem weiteren Positionspapier Stellung nehmen.

Die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie **fordern** daher, Mitarbeiter im Außendienst sowie Dienstreisende oder in das Ausland entsandte Mitarbeiter von einer täglichen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auszunehmen. Dabei könnte eine entsprechende Regelung lauten:

Formulierungsvorschlag § 16 Abs. 10 RefE

Mitarbeiter im Außendienst sowie Dienstreisende oder in das Ausland entsandte Mitarbeiter achten eigenverantwortlich auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Sie genügen ihrer Dokumentationspflicht durch eine wöchentliche händische oder elektronische Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit.



3.1.2. Keine tägliche elektronische Erfassung

Ein besonders hervorzuhebender Kritikpunkt ist ferner die Verpflichtung des Mitarbeiters, laut Referentenentwurf seine Arbeitszeit **täglich** zu erfassen, § 16 Abs. 2 RefE.

Unabhängig von der Frage, dass unseres Erachtens - wie oben ausgeführt - Flexibilisierungen im Bereich der täglichen Arbeitszeit ohnehin in Deutschland nötig wären – hier bedarf es der Festlegung einer Wochenarbeitszeit –, können bestimmte Personengruppen nur schwerlich ihre Arbeitszeit täglich erfassen beziehungsweise nur unter unzumutbaren Bedingungen. Das ist auch nicht erforderlich oder sinnvoll und schießt über das Ziel hinaus.

Es muss nach wie vor möglich sein, dass Mitarbeiter, insbesondere im Bereich der Führungskräfte und Außendienstmitarbeiter, **einmal wöchentlich** ihre Zeiten händisch oder elektronisch erfassen dürfen.

Insbesondere für die Mitarbeiter, die in führender Position arbeiten (siehe oben), stellt eine tägliche Erfassungspflicht einen Widerspruch zum eigenen Selbstverständnis dar.

Eine Erfassung von Arbeitszeiten wäre im Bereich der Mitarbeiter, welche sich in Vertrauensarbeitszeit befinden, einmal pro Woche absolut ausreichend.

Auch sollte klargestellt werden, dass ein **pauschaler Abzug von Pausen** und beispielsweise von Kantinezeiten möglich ist, um unnötige Bürokratie abzubauen. Ferner sollte unseres Erachtens keine Stempelpflicht für kurzzeitige Dienstgänge, zum Beispiel der Aufgabe von Einschreiben etc., bestehen.

3.1.3. Sonderregelung im Bereich Mobile Work

Für Mitarbeiter im Home-Office oder in Mobiler Arbeit ist eine Sonderregelung erforderlich. Es ist auch unter Kostengesichtspunkten den Unternehmen nicht zumutbar, für diese Personengruppen teure und bürokratische Software zu erwerben. Zudem dürfte auch der Mitarbeiter im Sinne der von ihm geschätzten „work-life-Balance“ wenig begeistert sein, in Mobile Work ständig ein- und auszustempeln.

Auch Mitarbeiter, die mobil arbeiten, sollten ihre Arbeitszeiten nicht täglich erfassen müssen.

Mitarbeiter in mobiler Arbeit genießen das Vertrauen ihrer Arbeitgeber, mit Arbeitszeit vertrauensvoll und eigenverantwortlich umzugehen.

Eine wöchentliche Erfassung der Arbeitszeit ist auch in diesem Bereich völlig ausreichend.

Eine entsprechende Regelung könnte lauten:

Formulierungsvorschlag § 16 Abs. 11 RefE



Mitarbeiter in mobiler Arbeit achten eigenverantwortlich auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Sie genügen ihrer Dokumentationspflicht durch eine wöchentliche händische oder elektronische Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit.

3.2. § 16 Abs. 3 RefE

In § 16 Abs.3 RefE soll geregelt werden, dass der Arbeitgeber die Erfassung der Arbeitszeit auf den Mitarbeiter delegiert werden darf, vgl. § 16 Abs. 3 RefE. Der Arbeitgeber soll aber in der Verantwortung bleiben. Ergänzend ist hierzu in einem weiteren Absatz (§ 16 Abs. 4 RefE) festgehalten, dass der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen hat, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

Der Arbeitgeber bleibt demnach nach den o.g. Vorschriften für die ordnungsgemäße - tägliche und elektronische – Erfassung der Arbeitszeit selbst im Bereich der Vertrauensarbeitszeit verantwortlich, ferner für die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie der Ruhezeiten.

Um diese Kontrolle zu leisten, müsste das mittelständische Unternehmen, das z.B. 100-200 Mitarbeiter beschäftigt, erheblich mehr Personal einstellen, welches – in welcher Form auch immer – tägliche „Aufschriebe“ der Arbeitszeiten aller Mitarbeiter kontrolliert – und dies ebenfalls täglich. Dies kann sich ein mittelständisches Unternehmen – schon gar nicht unter dem Aspekt des viel zitierten Facharbeitermangels – schlichtweg nicht leisten.

4. Fazit

Nachdem die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klar zum Ausdruck gebracht hat, dass sowohl die Delegation der Arbeitszeiterfassung auf den Mitarbeiter selbst nach wie vor möglich sein soll – und damit die Vertrauensarbeitszeit weiter besteht –, sowie, dass eine elektronische Erfassung überhaupt nicht verpflichtend ist, sondern auch die händische Erfassung möglich sein muss, schießt der Referentenentwurf über das Ziel deutlich hinaus. Insbesondere sollte der Gesetzgeber bestimmte Arbeitnehmergruppen ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich einer strengen Arbeitszeiterfassung ausnehmen oder aber wahlweise den Begriff des leitenden Angestellten im Arbeitszeitgesetz gesetzlich neu definieren. Ferner bedarf es Spezialregelungen zu Außendienstmitarbeitern und zu Mobile Work.

Die Unternehmer der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie fordern daher die Klarstellung des uneingeschränkten Fortbestehens der Vertrauensarbeitszeit.



Herausgeber:

**SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND
BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlenstraße 6

70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0

E-Mail: info@suedwesttextil.de

Internet: www.suedwesttextil.de

Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt

Edina Brenner

Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen

Alexander Stöhr

Stv. Hauptgeschäftsführer

stoehr@suedwesttextil.de

Lydia Knapp, LL.M.

Referentin Recht + Betriebspraxis

knapp@suedwesttextil.de

