



JURISTISCHE FAKULTÄT



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

**„Grenzen der Arbeitszeit –
eine arbeitszeitrechtliche, vergütungsrechtliche
und betriebsverfassungsrechtliche Analyse von
Zeiten im Grenzbereich der Arbeitsleistung“**

Dissertation vorgelegt von Cornelius Lindemann

Erstgutachter: Prof. Dr. Markus Stoffels

Zweitgutachter: Prof. Dr. Thomas Lobinger

Institut für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

I. Problemaufriss

Grenzen der Arbeitszeit – dieser Bereich betrifft viele kleinere und größere Tätigkeiten im Umfeld der Arbeitsleistung. Sie machen nur einen kleinen Teil des Arbeitstages aus, dies aber jeden Tag. Wenige Minuten, die jeden Tag für Tätigkeiten wie etwa das Umkleiden aufgewendet werden müssen, summieren sich im Laufe der Zeit zu Stunden, Tagen und Wochen.

Entscheidend für eine gesunde und angemessen entlohnte Arbeit ist daher auch, eine rechtliche Bewertung nicht nur der Zeit, in der die vertraglich geschuldete Leistung erbracht wird, vornehmen zu können, sondern die gesamte Zeit im Umfeld der Arbeit zu beurteilen. Der Begriff der Arbeitszeit selbst und dessen Reichweite in den betroffenen Rechtsbereichen steht dabei im Zentrum dieser rechtlichen Problematik. Die Zuordnung von Zeiten, die sich zwar im Umfeld der Arbeitsleistung verorten lassen, aber weder eindeutig dem Privatleben des Arbeitnehmers noch dessen Arbeit zuordnen lassen, verlangt deshalb eine exakte Abgrenzung.

Dies betrifft im unmittelbaren Umfeld der Arbeitsleistung insbesondere Umkleide- und Waschzeiten sowie weitere Vor- und Nachbereitungstätigkeiten. Darüber hinaus bedürfen auch Zeiten, die außerhalb dieses Bereiches liegen, aber einen Bezug zur Arbeit haben, einer arbeitsrechtlichen Beurteilung, darunter Wegezeiten zur Arbeitsstelle oder innerbetriebliche Wege.

Viele Aspekte des beruflichen und privaten Lebens werden entscheidend durch die Arbeitszeit beeinflusst. Nicht nur die Dauer und angemessene Entlohnung für die Arbeitsleistung ist dabei von Bedeutung für Arbeitnehmer, sondern auch, zu welchen Zeiten die Arbeitsleistung erbracht wird. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit bestimmt, wann Zeit für das Privatleben und die Erholung zur Verfügung steht. Dies hat insbesondere auch Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer. Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) stellte fest, dass Beschäftigte in Deutschland im Durchschnitt länger arbeiten als vertraglich vereinbart ist. Diese zeitliche Überlastung führt nach den Angaben des Arbeitszeitreports zu einer schlechteren allgemeinen Gesundheit, einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einer schlechteren Work-Life-Balance. Durch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zu Arbeitszeiterfassung im Mai 2019¹ hat die Bedeutung des Arbeitszeitrechts erneut eine verstärkte Aufmerksamkeit nicht nur in der Fach-, sondern auch in der Tagespresse erfahren.

Die Arbeitsintensität wird als wesentlicher Belastungsfaktor in der modernen Arbeitswelt beurteilt. Insbesondere die zeitlichen Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, haben einen wesentlichen Einfluss darauf, ob Arbeit mit psychischen Belastungen verbunden ist, die wiederum gesundheitliche Beeinträchtigungen nach sich ziehen können. Dieser zeitbedingte Stress gewinnt durch die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeit weiter an Bedeutung. Lange Pendelzeiten können Belastungen bedeuten, die sowohl für das Privatleben als auch für die Gesundheit der Betroffenen negative Auswirkungen haben können.

Vor allem drei Bereiche sind dabei für Arbeitnehmer und Arbeitgeber von entscheidender Bedeutung: Das Arbeitszeitrecht, das die maximal zulässige zeitliche Arbeitsbelastung festlegt und Überschreitungen mit Strafe bedrohen kann, das Vergütungsrecht, wodurch die Gegenleistung für geleistete Arbeitsstunden geregelt wird und das Betriebsverfassungsrecht, das die Mitbestimmung zur Lage der Arbeitszeit, Bekleidungs Vorschriften und weiteren Arbeitsbedingungen regelt.

¹ EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 – C-55/18, CCOO-Entscheidung; ECLI:EU:C:2019:402.

Diese Dissertation soll einen Betrag dazu leisten, die Grenzen der Arbeitszeit zu bestimmen und aus den entscheidenden Perspektiven des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrechts und des Vergütungsrechts, aber auch des Mitbestimmungsrechts zu analysieren. De lege lata werden dabei Möglichkeiten aufgezeigt, diese Zeiten rechtlich zu beurteilen und de lege ferenda mögliche Anpassungen des Arbeitszeitrechts an die veränderte Arbeitswelt untersucht.

II. Gang der Darstellung

In einem ersten Teil werden die arbeitszeitrechtlichen und damit öffentlich-rechtlichen Rahmenbedingungen der betroffenen Zeiträume im Hinblick sowohl auf das nationale Recht als auch auf das Unionsrecht untersucht. In einer kritischen Würdigung der das Arbeitszeitrecht prägenden Normen und Gerichtsentscheidungen wird zunächst eine Methodik zur Definition des Arbeitszeitbegriffes entwickelt, um anhand dessen eine Zuordnung von Zeiträumen zur Arbeitszeit nach dem geltenden Recht vorzunehmen und die Notwendigkeit von Änderungen auf der Ebene des nationalen Rechts und des Unionsrechts zu ermitteln.

In einem zweiten Teil wird die vergütungsrechtliche Dimension der Arbeitszeit beurteilt. Zunächst wird die rechtliche Ausgangslage bei Fehlen einer spezielleren Regelung zur Vergütung von Zeiten im Grenzbereich der Arbeitsleistung ermittelt und bewertet. Im Anschluss werden anhand ausgewählter Beispiele Regelungsmöglichkeiten in der Praxis beurteilt. Dabei werden auch die möglichen Auswirkungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrechts und des Mindestlohnrechts einer Prüfung unterzogen.

In einem dritten Teil wird untersucht, welche betriebsverfassungsrechtlichen Besonderheiten für Zeiten im Grenzbereich der Arbeitsleistung bestehen, welcher Arbeitszeitbegriff und welche Zeiträume für das Mitbestimmungsrecht eine Bedeutung haben und welche Regelungen in diesem Bereich getroffen werden können.

III. Wesentliche Ergebnisse der Arbeit

Ein Arbeitstag kann aus Sicht des Arbeitszeitrechts früher oder später beginnen oder enden als unter dem Aspekt der dafür zu zahlenden Vergütung, wobei die Lage der Arbeitszeit durch die betriebliche Mitbestimmung beeinflusst sein kann. Zeiten etwa durch das angeordnete Umkleiden im Betrieb können in der Konsequenz dazu führen, dass eine höhere Vergütung zu zahlen ist, dass ein Arbeitnehmer seine geschuldete Leistung bereits erbracht hat oder dass eine durch den Arbeitgeber geplante Arbeitszeit rechtswidrig ist und unter Umständen öffentlich-rechtliche Sanktionen drohen.

Im Arbeitszeitrecht ist dabei nach der in dieser Arbeit vertretenen Auffassung eine weitgehende Überlagerung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes durch die Vorschriften und Wertungen des Unionsrechts, insbesondere der Arbeitszeitrichtlinie festzustellen.

Im Vergütungsrecht ist für die Bestimmung der vergütungspflichtigen Arbeitszeit dagegen in erster Linie eine hierzu getroffene Vereinbarung entscheidend. Bei Fehlen einer solchen Vereinbarung sind Vor- und Nachbereitungszeiten insbesondere dann vergütungspflichtig, wenn ihre Verrichtung im Betrieb angeordnet wurde oder eine Verrichtung am Wohnort für den Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.

Im Betriebsverfassungsrecht ist der Maßstab für die mitbestimmungspflichtige Arbeitszeit im Kern trotz eines abweichenden Geltungsgrundes ein Arbeitszeitbegriff, der dem im Vergütungsrecht entspricht. Soweit eine Vor- oder Nachbereitungszeit im fremden Interesse des Arbeitgebers erfolgen soll, kommt eine Mitbestimmung in Betracht. Ein Betriebsrat kann dadurch die Interessen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer fördern, dass in Betriebsvereinbarungen Beginn und Ende der rechtlich relevanten Arbeitszeit festgehalten

werden. Dies kann sich im Ergebnis sowohl auf die Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne als auch auf die Vergütungspflicht auswirken.

Die Dissertation soll in diesem Zusammenhang einen Beitrag dazu leisten, die begrifflichen Besonderheiten der einzelnen Rechtsgebiete zu erläutern und die in Rechtsprechung und Teilen der Literatur nicht durchgehend eingehaltene rechtssprachliche Trennung der Arbeitszeitbegriffe aufzubereiten. Zum einen wird sowohl im alltäglichen Sprachgebrauch als auch im rechtlichen Kontext wie in Tarifverträgen lediglich „Arbeitszeit“ ohne nähere Bestimmung verwendet. Zum anderen ist trotz der begrifflichen Trennung eine Überschneidung und im Ergebnis auch teilweise eine gegenseitige Beeinflussung der Zeiträume festzustellen.

Die Untersuchungen zur Rechtslage im zeitlichen Grenzbereich der Arbeit können in den folgenden zentralen Thesen zusammengefasst werden:

1. Der Rechtsbegriff der Arbeitszeit ist grundsätzlich für das einzelne Rechtsgebiet eigenständig auszulegen. Eine Überschneidung der Begriffe ist dabei regelmäßig möglich, basiert allerdings nicht darauf, dass die Rechtsquellen der anderen Gebiete herangezogen werden.
2. Die Arbeitszeit im öffentlichen Arbeitszeitrecht, die für das Gebiet der Bundesrepublik durch das Arbeitszeitgesetz bestimmt wird, ist streng von den Begriffen des Vergütungs- oder Betriebsverfassungsrechts zu trennen, die ihrerseits keine Auswirkungen auf die Einordnung einer Tätigkeit als Arbeitszeit haben.
3. Maßgeblich für die Bestimmung der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Auslegung der unionsrechtlichen Arbeitszeitrichtlinie und seiner Begriffe. Abweichungen im nationalen Arbeitszeitrecht sind unionsrechtskonform auszulegen, um die wirkungsvollste Durchsetzung des Europarechts sicherzustellen. Die Begriffe des Arbeitszeitgesetzes sowie ihre überkommene Prägung durch die deutsche Rechtsprechung und Literatur, die noch auf den Begriffen der Arbeitszeitordnung basiert, haben lediglich untergeordnete Bedeutung. Entscheidend für den Arbeitszeitbegriff ist in erster Linie die Definition des Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG, der sog. Arbeitszeitrichtlinie. Die Legaldefinition des Arbeitszeitgesetzes als „die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“ ist durch eine richtlinienkonforme Auslegung mit den unionsrechtlichen Begriffen auszufüllen und hat im Ergebnis keinen eigenständigen Regelungsgehalt.
4. Der unionsrechtliche Arbeitszeitbegriff ist streng binär. Ein Zeitraum kann nur Arbeitszeit oder Ruhezeit sein. Zwischenkategorien für Bereitschaftsdienste, Arbeitsbereitschaft oder Rufbereitschaft sind nicht möglich, sondern immer entweder der einen oder der anderen Kategorie zuzuordnen.
5. Die Arbeitsvertragsparteien, die Betriebsparteien und die Sozialpartner können für das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht grundsätzlich keine wirksamen Vereinbarungen für die Qualifizierung einer Zeit als Arbeitszeit oder Ruhezeit treffen, da sich diese aus dem Gesetz ergibt
6. Arbeitszeit im öffentlich-rechtlichen Sinne ist bestimmt durch die Kriterien, die in Art. 2 Nr. 1 der Arbeitszeitrichtlinie festgelegt werden. Danach ist Arbeitszeit „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“.

7. „Dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 ist als Erfordernis der Weisungsabhängigkeit während der Arbeitszeit zu bestimmen. „Seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 ist als Erfordernis der Berufsbezogenheit der Tätigkeit zu bestimmen. „Während der ein Arbeitnehmer [...] arbeitet“ im Sinne von Art. 2 Nr. 1 ist als Kriterium zunächst nicht eindeutig. Die Sprachfassungen der Richtlinie weichen hier voneinander ab. Ein wertender Rechtssprachenvergleich ergibt ein räumliches Verständnis dieses Begriffes, sodass ein Erfordernis des räumlichen Bezugs zum Arbeitsplatz angenommen werden kann. Ein Zeitraum ist im öffentlichen Arbeitszeitrecht im Ergebnis dann als Arbeitszeit zu verstehen, wenn er 1. einen räumlichen Bezug zur Arbeitsstelle aufweist (räumliches Kriterium), 2. während dieser Zeit eine Weisungsunterworfenheit gegenüber dem Arbeitgeber besteht (weisungsbezogenes Kriterium) und 3. die Tätigkeit einen Bezug zum Beruf des Arbeitnehmers hat (berufsbezogenes Kriterium). Diese Kriterien haben stets gemeinsam vorzuliegen, sind allerdings weit auszulegen, um eine effektive Wirkung des Unionsrechts zu gewährleisten.

8. Die derzeitige Gesetzeslage erlaubt bei richtlinienkonformer Auslegung eine zutreffende Beurteilung der im unmittelbaren Umfeld der Arbeitsleistung liegenden Zeiten. Die Definition der Arbeitszeit sollte deshalb im deutschen Arbeitszeitgesetz an die Begriffe der Arbeitszeitrichtlinie angepasst werden, um Rechtsunsicherheiten zu verringern. Zudem sollte eine Überarbeitung der unionsrechtlich gebotenen Aufzeichnungspflichten vorgenommen werden, um die Rechtssicherheit bei der praktischen Anwendung der Vorschriften zu erhöhen.

9. Umkleidezeiten und sämtliche Vor- und Nachbereitungstätigkeiten sind bei Anwendung dieser Kriterien immer dann als Arbeitszeit anzusehen, wenn sie durch eine Anordnung des Arbeitgebers im Betrieb stattfinden. Dabei ist es ohne rechtliche Bedeutung, ob diese Anordnung aufgrund zwingender öffentlich-rechtlicher Vorschriften erfolgt oder etwa aufgrund eines Interesses des Arbeitgebers an einheitlicher Dienstkleidung. Besteht eine tarifvertragliche oder betriebsverfassungsrechtliche Regelung, die ein Umkleiden im Betrieb erfordert, liegt unabhängig von einer ggf. damit verbundenen Vergütungsverpflichtung Arbeitszeit vor. Diese beginnt je nach Organisation des Betriebes bei Betreten des Betriebes oder Betätigen der Zeiterfassung, jedenfalls aber mit Beginn des Umkleidens. Damit verbundene innerbetriebliche Wege sind ebenfalls als Arbeitszeit anzusehen. Entscheidend ist, ab wann im jeweiligen Einzelfall räumlich der Arbeitsplatz erreicht ist und der Arbeitnehmer den Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten hat, um eine berufsbezogene Tätigkeit zu verrichten.

10. Umkleide- und Waschzeiten, die nicht im Betrieb, sondern am Wohnort des Arbeitnehmers stattfinden, sind dagegen grundsätzlich nicht als Arbeitszeit zu werten. Bei einer mobilen Tätigkeit oder bei einem Home-Office ist eine Anordnung des Umkleidens im Betrieb nicht denkbar. Daher sind diese Zeiträume nicht als Arbeitszeit zu werten.

11. Die Vergütung von Arbeitszeit ist einer weitgehenden Regelung durch Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsparteien zugänglich, aber auch betriebsverfassungsrechtliche Regelungen in Arbeitszeitfragen werden regelmäßig zugelassen.

12. Die Vergütung von Umkleide- und Waschzeiten richtet sich grundsätzlich nach den entsprechenden individual- und kollektivvertraglichen Vereinbarungen. Dies betrifft die Vergütungspflicht dem Grunde und der Höhe nach. Der Anspruch auf Bewertung als Arbeitszeit sowie als Vergütung kann sowohl ausgeschlossen als auch insoweit modifiziert werden, als die Höhe der Vergütung oder die Anrechnung auf die Arbeitszeit geregelt wird.

13. Fehlt eine solche Vereinbarung, sind Zeiten für Umkleide-, Wasch- und andere Tätigkeiten im Grenzbereich der Arbeit immer dann als vergütungspflichtige Arbeitszeit zu werten, wenn

eine Vergütungserwartung gem. § 612 Abs. 1 BGB besteht. Dies ist dann anzunehmen, wenn die Tätigkeit im Grenzbereich der Arbeitsleistung ebenfalls als Arbeit anzusehen ist.

14. Die Einordnung als Arbeit ist nach der zutreffenden überkommenen Definition zu bestimmen, wonach bei einem wirtschaftlichen Verständnis eine Tätigkeit dann als Arbeit zu verstehen ist, wenn sie als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient.

15. Das Umkleiden dient zum einen dann der Erfüllung eines fremden Interesses, wenn der Arbeitgeber das Umkleiden im Betrieb anordnet. Unbeachtlich hierbei ist, ob die Anordnung aufgrund öffentlich-rechtlicher Bestimmungen oder aufgrund des Interesses des Arbeitgebers an einem einheitlichen Erscheinungsbild der Arbeitnehmer erfolgt. Zum anderen dient es auch dann einem fremden Interesse, wenn die durch den Arbeitgeber angeordnete Dienstkleidung auffällig ist und ein (unbezahltes) Umkleiden am Wohnort des Arbeitnehmers nicht zumutbar ist. Auffällig in diesem Sinne ist eine Dienstkleidung schon dann, wenn sie etwa durch die Farbgestaltung oder einen Schriftzug dem Arbeitgeber oder einer Branche zuzuordnen ist. Hinreichend hierfür ist der Aufdruck eines Firmenemblems oder eine einheitliche Farbgestaltung, die auf eine solche Zuordnung schließen lässt. An der Erkennbarkeit des Berufes außerhalb der Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer regelmäßig kein feststellbares eigenes Interesse, sodass das Umkleiden als fremdnützige Tätigkeit zur Arbeitszeit zu zählen ist.

16. Innerbetriebliche Wegezeiten infolge der Umkleidezeiten sind dabei stets, außerbetriebliche Wegezeiten zwischen Wohnort und Betrieb nie allein aus diesem Grund vergütungspflichtig.

17. Die Höhe der Vergütung für als Arbeitszeit bewertete Zeiten richtet sich ohne entsprechende Vereinbarung danach, ob die Zeit als Mehrarbeit anzusehen ist und welche Dauer für die Verrichtung erforderlich ist. Sofern eine Tätigkeit als vergütungspflichtig einzuordnen ist, findet hierfür auch der gesetzliche Mindestlohn Anwendung.

18. Die Bezifferung der vergütungspflichtigen Zeiten richtet sich nach einem modifizierten subjektiven Maßstab und ist durch die Zeit bestimmt, die ein Arbeitnehmer bei Ausschöpfung seiner individuellen Leistungsfähigkeit zur Erfüllung dieser Tätigkeit benötigt. Bei der prozessualen Durchsetzung sind diese Zeiten ggf. gem. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i. V. m. § 287 ZPO durch das Gericht zu schätzen.

19. Bei der Festlegung der Vor- und Nachbereitungstätigkeiten hat der Betriebsrat ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht. Maßstab der Beurteilung ist der Zweck des einzelnen Mitbestimmungstatbestandes. Dabei kommt für die zeitliche Festlegung insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG in Betracht.

20. Eine Übertragung der Kriterien des Arbeitszeitgesetzes auf das Betriebsverfassungsrecht kann trotz der begrifflichen Ähnlichkeit nicht erfolgen, da die Gesetze unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen.

21. Der Arbeitszeitbegriff im Betriebsverfassungsrecht entspricht dem vergütungsrechtlichen Begriff der Arbeitszeit. Maßstab ist dabei stets die vertraglich geschuldete Tätigkeit.

22. Das Mitbestimmungsrecht betrifft neben der Mitbestimmung zu Bekleidungsordnungen insbesondere auch die Festlegung der Lage dieser Zeiten. Hinsichtlich der Vergütungspflicht für Vor- und Nachbereitungszeiten ist eine betriebliche Mitbestimmung regelmäßig lediglich möglich, sofern und soweit eine tarifliche Regelung hierfür nicht besteht und nicht üblich ist

Die Dissertation erscheint in der Schriftenreihe arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse im Verlag Dr. Kovač, Hamburg.