

Nicht mehr „Ob“ sondern nur noch „Wie“ – BAG postuliert gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Einführung

Damit hatten sicher weder die unmittelbar Verfahrensbeteiligten noch alle übrigen Interessierten gerechnet, als das BAG Mitte September vergangenen Jahres seine Entscheidung zu der Frage verkündete, ob dem antragstellenden Betriebsrat ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zur Arbeitszeiterfassung zustehe. Nein, ein solches Initiativrecht stehe dem Betriebsrat nicht zu, lautete die Antwort des 1. Senats, und mag im Lager notorischer Gegner einer Arbeitszeiterfassung kurzfristig für kollektives Aufatmen gesorgt haben. Freilich nur ganz kurz, denn, so führt das BAG weiter aus, „die Arbeitgeberinnen sind schon Kraft Gesetzes verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden ... erfasst werden.“ Da ist sie also nun, die insbesondere seit der sogenannten „Stechuhrentscheidung“ des EuGH aus dem Jahr 2019 vielfach diskutierte und immer wieder auch vehement bestrittene Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung. Vielerorts in den letzten Jahren erhofft, wirft sie zugleich eine Vielzahl neuer Fragen auf, mit denen wir uns nachfolgend beschäftigen wollen.

Worauf stützt das BAG die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung?

Anders als man das womöglich vermuten würde, resultiert die jetzt durch das BAG festgestellte gesetzliche Erfassungspflicht nicht aus dem Arbeitszeitgesetz. Dieses enthält zwar mit § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG die Vorgabe, dass die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit zu erfassen ist; eine darüberhinausgehende Verpflichtung zur Dokumentation sämtlicher Arbeitszeiten lässt sich der Regelung jedoch nicht entnehmen.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit hat ihre Rechtsgrundlage stattdessen im Arbeitsschutz und dort konkret in § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen“. Die zur Gewährleistung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlichen Mittel hat der Arbeitgeber bereitzustellen und für eine geeignete Planung und Durchführung notwendiger Maßnahmen Sorge zu tragen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung der Vorschrift umfasst dies auch die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, ein System zur Erfassung der geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende der Arbeitszeit und damit die Dauer einschließlich der Überstunden erfasst.

Für welche Arbeitnehmer folgt aus der Entscheidung eine Arbeitszeiterfassungspflicht?

Grundsätzlich gelten die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und im Zuge dessen auch § 3 ArbSchG für alle Arbeitnehmer*innen. Allerdings wird unter Hinweis auf die Beschränkungen im Arbeitszeitgesetz die Auffassung vertreten, dass leitende Angestellte, da auf diese das Arbeitszeitgesetz keine Anwendung findet, von der Erfassungspflicht ausgenommen sind. Die Entscheidung des BAG trifft hierzu keine Aussage.

Ergeben sich aus § 3 Abs. 2 Nr.1 ArbSchG bzw. aus der Entscheidung des BAG Vorgaben, auf welche Art und Weise die Arbeitszeiterfassung zu erfolgen hat?

Nein. Weder die gesetzliche Regelung noch die Ausführungen des Gerichts machen konkrete Vorgaben, auf welchem Wege die Erfassung zu erfolgen hat. Insbesondere ist keine Festlegung getroffen worden, ob die Erfassung elektronisch oder manuell zu erfolgen hat. Insofern besteht hier ein Gestaltungsspielraum, den die Betriebsparteien auf betrieblicher Ebene durch entsprechende Betriebsvereinbarungen ausfüllen können.

Gilt die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auch im „Home-Office“ / bei mobiler Arbeit?

Für die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes ist es unerheblich, ob die Aufgabenwahrnehmung im Büro/ Dienststelle oder zuhause erfolgt. Hieran hat die aktuelle Entscheidung nichts geändert, sodass selbstver-

ständiglich auch im „Home-Office“ bzw. bei mobiler Arbeit die Arbeitszeit nach den Vorgaben des BAG zu erfassen ist. Auch hier sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu erfassen.

Stichwort „Vertrauensarbeitszeit“, geht das noch?

Das kommt darauf an, wie man Vertrauensarbeitszeit definiert bzw. welche Form der Vertrauensarbeitszeit praktiziert werden soll. Versteht man Vertrauensarbeitszeit als die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung ohne irgendein zeitliches „Korsett“ und ohne irgendeine Form der Dokumentation, so war dies schon in der Vergangenheit aufgrund der Aufzeichnungspflicht für „Überstunden“ gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG eher nur theoretisch möglich. Auf der Basis der jetzt festgestellten umfassenden Aufzeichnungspflicht bleibt für ein derartiges Modell allerdings keinerlei rechtmäßiger Anwendungsbereich mehr. Definiert man Vertrauensarbeitszeit hingegen z.B. als ein Modell, bei dem den Arbeitnehmer*innen unter Vorgabe bestimmter Rahmenbedingungen – beispielsweise einer vereinbarten Wochenstundenzahl – selbst überlassen wird, wann sie in welchen Zeitabschnitten ihre Arbeitsleistung erbringen, so steht einem solchen Verfahren auch der Umstand, die Zeitabschnitte zukünftig erfassen zu müssen, keineswegs entgegen.

Ab wann greift die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Da die Entscheidung auf eine geltende Rechtsnorm abstellt und weder Übergangsfristen noch Ausnahmetatbestände

vorliegen, die einer unmittelbaren Umsetzung entgegenstehen könnten, sind die Arbeitgeber in der Handlungspflicht. Bedeutet konkret: wer in seinem Unternehmen bislang noch keine Arbeitszeiterfassung praktiziert, muss sich jetzt auf den Weg machen da andernfalls in einem ersten Schritt die behördliche Anordnung zur Einführung und im Falle der weiteren Zuwiderhandlung dann ein Bußgeldverfahren droht.

Welche Erkenntnisse und Möglichkeiten ergeben sich aus der Entscheidung jetzt für die Betriebsräte?

Nun, da ist natürlich zunächst die Feststellung, dass dem Betriebsrat kein unmittelbares Initiativrecht zur Durchsetzung der Einführung einer Arbeitszeiterfassung zusteht, da gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG die bereits bestehende gesetzliche Regelung des § 3 ArbSchG dem entgegensteht.

Zugleich hat das BAG aber auch festgestellt, dass dem Betriebsrat bei der Ausgestaltung – also dem „Wie“ der Zeiterfassung – ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Den Betriebsparteien komme, so das BAG in seiner Beschlussbegründung, ein Gestaltungsspielraum zu, den sie beispielsweise durch unterschiedliche Regelungen oder Verfahren für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen (Innendienst/Außendienst) oder die Form die Erfassung der Arbeitszeit (elektronisch/per Hand) nutzen können. Inwieweit darüber hinaus weitere Mitbestimmungsstatbestände, beispielsweise § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG für den Fall eines elektronischen Erfassungssystems, zu berücksichtigen sind, hängt dann von den jeweiligen Einzelfallumständen ab.

Als Handlungsoptionen ergeben sich für Betriebsräte in Unternehmen, in denen bislang keine Arbeitszeiterfassung erfolgt, auf Basis der gerichtlichen Feststellungen zwei mögliche Vorgehensweisen:

Zum einen hat der Betriebsrat die Möglichkeit, den Arbeitgeber im Rahmen seines allgemeinen „Überwachungsauftrages“ gemäß § 80 Abs. 1 Nr.1 BetrVG sowie seiner Zuständigkeit in Angelegenheiten des Arbeits- und betrieblichen Umweltschutzes gemäß § 89 Abs. 1 BetrVG auf das vorliegende Versäumnis hinzuweisen und die Beseitigung des gesetzwidrigen Zustandes zu fordern. Für den Fall, dass der Arbeitgeber sich dem verweigert, ist der Betriebsrat berechtigt, die für die Einhaltung des Arbeitsschutzes zuständige Behörde von dem Verstoß in Kenntnis zu setzen.

Die zweite Möglichkeit für den Betriebsrat besteht in der Geltendmachung seines Mitbestimmungsrechts gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Dieses setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht besteht, die wegen des Fehlens einer zwingenden gesetzlichen Vorgabe einer Ausgestaltung durch betriebliche Regelungen bedarf. Genauso verhält es sich hier: Die Regelung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG schreibt zwingend die Arbeitszeiterfassung vor, ohne konkret festzulegen, wie diese auszusehen hat; dies obliegt bis auf weiteres den Betriebsparteien einschließlich – so ausdrücklich das BAG in seiner Begründung – eines Initiativrechts des Betriebsrates zur Aufnahme von Verhandlungen über die Ausgestaltung der zwingend einzuführenden Arbeitszeiterfassung.

10.02.2023

Fazit

Das BAG hat mit seiner Entscheidung klar Position für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bezogen und einen Rahmen beim Thema Arbeitszeiterfassung definiert. Die Ausgestaltung derselben innerhalb der festgelegten Vorgaben obliegt nun den Betriebsparteien, jedenfalls solange, bis der Gesetzgeber von seiner Möglichkeit Gebrauch macht, die Ausgestaltung ganz oder in Teilen gesetzlich vorzunehmen. Laut dem BMAS soll ein Vorschlag zu einer entsprechenden Regelung im Arbeitszeitgesetz im ersten oder zweiten Quartal dieses Jahres vorgelegt werden; wir werden berichten.

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
E-Mail: wienzeck@djv.de
Tel.: 0228 / 20172 - 11
Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.