

Pflicht zur Arbeitszeit- erfassung – mit dem Initiativrecht gegen den Arbeitgeberbluff

Gut eineinhalb Jahre ist es jetzt her, dass das BAG mit seinem Beschluss zur Arbeitszeiterfassung (BAG 13.9.2022 - 1ABR 22/21) für Klarheit bei dem umstrittenen Thema rund um die Folgen aus der Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2019 und die Frage nach dem Bestehen einer gesetzlichen Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit gesorgt hat. In europarechtskonformer Auslegung folge, so der 1. Senat, aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine unmittelbare gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, „Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden in Ihrem Betrieb“ zu erfassen.

Das ist deutlich und unmissverständlich. Denn auch wenn der Beschluss des BAG sich nicht zu Detailfragen wie dem „Wie“ der Arbeitszeiterfassung äußert, sondern die nähere Ausgestaltung dem Gesetzgeber sowie – bei Ausbleiben konkreter Gesetzesregelungen – den Betriebsräten zuweist, lässt die Entscheidung, wie aus dem Leitsatz deutlich wird, keinen Spielraum für eine abweichende Interpretation. Dort heißt es: „1. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (juris: EGRL 88/2003) eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6

Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.“ Oder schlichter formuliert: von der Erfassungspflicht ausgenommen sind nur diejenigen, für die es eine gesetzliche Ausnahmeregelung gibt.

Anhaltender Widerstand

Und dennoch, aller Deutlichkeit zum Trotz, ist auch 16 Monate nach dieser Entscheidung mancherorts ein erstaunliches Beharrungsvermögen, gerichtet auf den Status quo ante, festzustellen. Das Hauptargument, das Betriebsräten wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diesem Zusammenhang immer wieder entgegengehalten wird, ist das – angebliche – Fehlen einer entsprechenden gesetzlichen Regelung durch den deutschen Gesetzgeber. Stützte sich diese Argumentation zunächst auf den – unter Juristen keineswegs unumstrittenen – Ansatz, die Entscheidung des EuGH wirke erst nach Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber, so lautet seit der durch das BAG festgestellten Verpflichtung die Einlassung nunmehr: „Wir warten auf die entsprechende Änderung des Arbeitszeitgesetzes“.

Keine Änderung der Gesetzeslage in Sicht

Ein Ansatz, der nach der BAG-Entscheidung aus dem September 2022 und dem Bekanntwerden eines ersten Referentenentwurfs zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes im Frühjahr 2023 zwar juristisch nicht korrekt aber in der Erwartung einer bevorstehenden Gesetzesänderung Mitte des letzten Jahres zumindest unter praktischen Gesichtspunkten nachvollziehbar erschien.



BETRIEBSRÄTE-INFO 1/2024

31.01.2024

Mittlerweile sieht es jedoch so aus, als würde die Änderung des Arbeitszeitgesetzes in dieser Legislaturperiode nicht mehr erfolgen. Erhebliche Unstimmigkeiten über den Entwurf innerhalb der Koalition haben dazu geführt, dass die Bemühungen um eine gesetzliche Festschreibung und Präzisierung der Erfassungspflicht ins Arbeitszeitgesetz ins Stocken geraten sind. Und sein „Hauptthema“, so der zuständige Bundesarbeitsminister Heil Ende letzten Jahres gegenüber der Tagesschau, sei das im Moment auch nicht. Doch ein Grund, für die Gegner der Arbeitszeiterfassung zu frohlocken, ist dies keineswegs, denn an der bereits bestehenden Erfassungspflicht hat sich hierdurch nichts geändert. Lediglich die ohnehin bedenkliche Einlassung mancher Arbeitgeber, man warte bis zur „baldigen“ Gesetzesüberarbeitung, ist damit auch vom Tisch.

Und nun?

Jetzt schlägt die Stunde des Betriebsrats, denn Arbeitszeiterfassung ist Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ein verlässliches System zur Arbeitszeiterfassung schafft nicht nur die Möglichkeit, die Arbeitszeit und gegebenenfalls geleistete Mehrarbeit zu erfassen. Sie dokumentiert darüber hinaus auch die Einhaltung von Pausen- und Ruhezeiten und deckt bestehende Personalfehlbestände auf. Arbeitszeiterfassung ist damit sowohl ein Instrument zur Überwachung der gesetzlichen Vorgaben zu Arbeits-, Pause- und Ruhezeiten als auch im Rahmen der Personalbedarfsplanung. Dem Betriebsrat eröffnen sich hier nun zwei Wege, um das Thema Arbeitszeiterfassung in die richtigen Bahnen zu lenken.

Die erste Möglichkeit besteht darin, den Arbeitgeber in Wahrnehmung der allgemeinen Überwachungspflicht zur Einhaltung geltender Gesetze nach § 80 Abs.1 Ziff.1 BetrVG aufzufordern, umgehend seiner gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen und die Arbeitszeiterfassung einzuführen. Weigert sich der Arbeitgeber weiterhin, so käme hier als nächstes eine Anzeige bei der zuständigen Behörde für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, konkret also beim örtlich zuständigen Gewerbeaufsichtsamt, in Betracht.

Konstruktiver und zielführender dürfte indes der Weg sein, den das BAG den Betriebsräten aufgezeigt hat und den sich im Mai vergangenen Jahres ein Betriebsrat erfolgreich vor dem LAG München ([LAG München v. 22.5.2023 – 4 TaBV 24/23](#)) hat bestätigen lassen. So hat der Betriebsrat zwar kein Initiativrecht auf Einführung einer Arbeitszeiterfassung, weil diese bereits durch § 3 Abs. 2 Nr.1 ArbSchG geregelt ist. Da die Vorschrift jedoch nur die grundsätzliche Verpflichtung zur Erfassung vorgibt, hinsichtlich der Art und Weise jedoch Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, hat der Betriebsrat hinsichtlich der näheren Ausgestaltung ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht gemäß § 87 Abs. 1 Ziff.7 BetrVG. Der Betriebsrat hat also die Möglichkeit, über sein Initiativrecht die Aufnahme von Verhandlungen über die Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung zu fordern und im Weigerungsfall hierzu auch gerichtlich ein Einigungsstellenverfahren erzwingen.

Fazit

Mit dem LAG München hat nun erstmals ein Gericht in Umsetzung der grundsätzlichen Ausführungen des BAG aus dem Herbst 2022 einem Betriebsrat ein Initiativrecht bei der Ausgestaltung einer Arbeitszeiterfassung zugebilligt und zugleich festgestellt, dass es dem Arbeitgeber nicht freisteht, sich dieser Verpflichtung zu verschließen. Für Betriebsräte in ihrem anhaltenden Bemühen um Einführung einer Arbeitszeiterfassung kommt diese Entscheidung in ihrer Unmissverständlichkeit einem Handlungsleitfaden zur Durchsetzung entsprechender Betriebsvereinbarungen gleich.

Eine Beispiel-Betriebsvereinbarung sowie die Entscheidung des LAG liegen dieser BR-Info bei, viel Erfolg!

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.