

Tickende Uhren – Das Bundesarbeitsgericht und die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

EINFÜHRUNG

Ohne Übertreibung wird man annehmen dürfen, dass der 13. September 2022 seinen Platz in den arbeitsrechtlichen Lehr- und Geschichtsbüchern finden wird: Wie in den vergangenen Tagen bereits in vielen Medien berichtet, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) an diesem Tag nämlich entschieden, dass Arbeitgeber in Deutschland bereits jetzt generell verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer zu erfassen (Beschl. vom 13.09.2022, Az.: 1 ABR 22/21). Zu Recht wird dieses (bisher allerdings nur in Gestalt einer Pressemitteilung veröffentlichte) Urteil als „Paukenschlag“ bezeichnet, dessen Hintergrund und Auswirkungen hier noch einmal etwas detaillierter aufgearbeitet werden sollen:

SACHVERHALT DER ENTSCHEIDUNG

Gegenstand des Verfahrens war an sich die zunächst betriebsverfassungsrechtliche Frage, ob ein Betriebsrat ein sogenanntes „Initiativrecht“ hinsichtlich der Einführung einer Arbeitszeiterfassung hat, ob er also den Arbeitgeber mittels seiner Rechte aus § 87 BetrVG und über den Weg einer Einigungsstelle zwingen kann, eine Arbeitszeiterfassung einzuführen. Während das LAG Hamm dies in zweiter Instanz bejaht hatte, hat das BAG nun entschieden, dass ein solches Recht nicht besteht.

Was damit zunächst nach einer positiven Nachricht für den am Verfahren beteiligten Arbeitgeber aussieht, entpuppt sich unter Berücksichtigung der bereits jetzt in Grundzügen erkennbaren Begründung des BAG als nur scheinbarer Sieg: Das BAG verneint das Initiativrecht nämlich mit der Begründung, dass der Betriebsrat hinsichtlich des „Ob“ einer Arbeitszeiterfassung nicht mitzubestimmen habe, **weil der Arbeitgeber hierzu ohnehin bereits gesetzlich verpflichtet sei**. Die Frage, „ob“ der Arbeitgeber Arbeitszeiten zu erfassen hat oder nicht, ist damit bereits gesetzlich beantwortet, ohne dass es überhaupt einer Initiative des Betriebsrats bedürfte.

RECHTLICHER HINTERGRUND DER ENTSCHEIDUNG

Die Entscheidung überrascht zwar etwas, kommt aber auch nicht gänzlich unerwartet: Der Europäische Gerichtshof hat bereits vor einiger Zeit (Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18) entschieden, dass die EU-Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit ihrer Beschäftigten“ einzurichten (vgl. unsere [Mandanten-Info 05/2019](#)). Der EuGH hat dies mit einem Hinweis auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sowie Art. 31 II der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gestützt, wonach jede/r Arbeitnehmer/in das Recht auf eine Begrenzung der Höchst-

arbeitszeit hat. Dieses Ziel könne – so der EuGH im Kern – ohne systematische Aufzeichnung der Arbeitszeit nicht effektiv gewährleistet werden.

Die Entscheidung des EuGH war in erster Linie ein Auftrag an die nationalen Gesetzgeber. Eine europarechtskonforme Auslegung des deutschen Arbeitszeitgesetzes, die zu einer unmittelbaren Wirkung gegenüber deutschen Unternehmen geführt hätte, wurde diskutiert, mit Blick auf den Wortlaut des Arbeitszeitgesetzes (der in § 16 Abs. 2 an sich nur eine Aufzeichnung von Überstunden vorsieht) aber überwiegend abgelehnt.

Eine Neuregelung des deutschen Arbeitszeitrechts steht derzeit noch aus. Die Ampelkoalition hat im Koalitionsvertrag zwar gesetzgeberische Initiativen sowie einen Dialog mit den Sozialpartnern angekündigt und dies mit dem ausdrücklichen Wunsch kombiniert, flexible Arbeitszeitmodelle (einschließlich Vertrauensarbeitszeit) weiter möglich zu machen. Jedoch steht eine flächendeckende Neuregelung (einschließlich der Regelung der Arbeitszeiterfassung) noch aus. Wohin die Reise gehen könnte, lässt sich u. U. aus dem zwischenzeitlich durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegten Referentenentwurf eines 2. Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung entnehmen, der – begrenzt auf den Bereich der geringfügigen Beschäftigung und einiger Branchen - bereits eine Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht vorsah.

Das BAG setzt den Gesetzgeber nun unter Druck. Es ist abzuwarten, wie die Politik hierauf reagieren wird. Teilweise wird erwartet, dass das Gesetzgebungsverfahren neuen Schwung bekommt. Nicht ausgeschlossen erscheint aber leider auch, dass die Politik passiv bleibt und auch die Klärung weiterer Fragen den Gerichten überlässt.

PRAKTISCHE KONSEQUENZEN

Die Folgen der Entscheidung sind weitreichend: Festzuhalten ist zunächst, dass die Aussage des BAG – auch wenn der betriebsverfassungsrechtliche Ausgangspunkt des Verfahrens anderes nahelegen könnte - keineswegs nur solche Arbeitgeber betrifft, bei denen Betriebsräte gewählt sind. Die vom BAG angenommene Pflicht betrifft **jeden Arbeitgeber**. Zugegebenermaßen wird die Arbeitszeit in vielen Unternehmen bereits erfasst, jedoch sind nun auch Unternehmen betroffen, die sich – aus welchen Gründen auch immer – gegen eine Zeiterfassung entschieden haben. Man sollte insoweit bitte auch nicht nur stereotyp an den Arbeitgeber denken, der die Arbeitszeiten bewusst intransparent halten will, um z. B. Überstundenvergütung zu sparen. Denken sollte man stattdessen auch an die vielen kleineren und mittelständischen Unternehmen, denen mit diesem Urteil in

ohnehin extrem schwierigen Zeiten wieder einmal finanzieller und bürokratischer Aufwand aufgebürdet wird!

In Unternehmen mit Betriebsräten ist zu berücksichtigen, dass diese bei der konkreten Ausgestaltung der Zeiterfassung ihre **Mitbestimmungsrechte** einfordern werden. Die Aussage des BAG, dass den Betriebsräten kein Initiativrecht zusteht, darf nämlich keinesfalls dahingehend missverstanden werden, dass dem Betriebsrat keinerlei Mitbestimmungsrechte bei der Ausgestaltung der Zeiterfassung zustehen würden. Vielmehr wird es hier oftmals notwendig sein, (neue) Betriebsvereinbarungen zu schließen, die die Details der Arbeitszeiterfassung einschließlich datenschutzrechtlicher Fragestellungen zur Nutzbarkeit der gewonnenen Daten und einer damit möglichen Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter regeln.

Nicht ganz sicher absehbar ist derzeit auch, für welchen **Kreis von Mitarbeitern** die Pflicht zur Arbeitserfassung im Einzelnen gelten soll. Gilt diese z. B. auch für leitende Angestellte (die an sich nicht den Regeln des deutschen ArbZG unterfallen)? Insoweit ist die genaue Begründung des BAG von Interesse: Das Gericht stützt seine Entscheidung auf eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (und gerade nicht auf das Arbeitszeitgesetz). Hier heißt es, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die „erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes“ zu ergreifen sowie in diesem Zusammenhang „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“. Aus einer europarechtskonformen Auslegung dieser Vorgaben leitet das BAG die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ab. Das Arbeitsschutzgesetz selbst bezieht sich hier – weiter als das ArbZG – auf alle „Beschäftigten“. Zu betonen ist zudem, dass auch die einschlägigen EU-Richtlinien von einem weiteren Verständnis des Arbeitnehmerbegriffs ausgehen. So erfasst etwa die Arbeitszeitrichtlinie im Grundsatz auch leitende Angestellte (sieht allerdings in Art. 17 vor, dass bzgl. dieser Gruppe von Mitarbeitern von sonst gültigen Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeiten abgewichen werden darf). Hier ist eine Debatte zur Frage zu erwarten, was all dies für die Reichweite der Arbeitszeiterfassung bedeutet. Möglicherweise wird die Begründung des BAG hierzu weiteren Aufschluss geben.

DAS ENDE DER VERTRAUENSARBEITSZEIT?

Eine Diskussion ist aktuell erneut über die Frage entbrannt, ob die Entscheidung des BAG nun das Ende der Vertrauensarbeitszeit und anderer flexibler, moderner und eigenverantwortlich gelebter Arbeitszeitmodelle einläutet.

Wir halten diese Befürchtungen für überzogen. Zum einen ist die Frage der Gestaltung der Arbeitszeit von der Frage ihrer Erfassung zu trennen. Es ist wohl richtig, dass die vom Arbeitgeber zu gewährleistende Erfassung anspruchsvoller ist, wenn ein Arbeitnehmer zeitlich und örtlich flexibel arbei-

tet. Auch dies sollte jedoch ein praktisch gut lösbares Problem sein. Ein Begleiteffekt der Pandemie war im Übrigen, dass viele Mitarbeiter die Vorteile zeitlich und örtlich flexiblen Arbeitens schätzen gelernt und sich arbeitgeberseitige Befürchtungen eines „Kontrollverlustes“ weitestgehend als unbegründet erwiesen haben. Es erscheint unwahrscheinlich, dass der Gesetzgeber diese praktische Entwicklung zurückdrehen will oder kann. Auch der Koalitionsvertrag enthält wie bereits erwähnt ein grundsätzliches Bekenntnis zur Arbeitszeitflexibilisierung. Es ist insoweit sogar zu hoffen, dass der deutsche Gesetzgeber die (begrenzten) Spielräume der Arbeitszeitrichtlinie auch noch aktiv gestaltend ausnutzt.

HANDLUNGSBEDARF

Soweit noch nicht geschehen, müssen Unternehmen spätestens jetzt ganz konkret prüfen, welche Methoden der Arbeitszeiterfassung mit Blick auf die eigene Belegschaft sinnvoll sind und die Arbeitszeiten auch tatsächlich erfassen. Während man sich nach der Entscheidung des EuGH noch auf den Standpunkt zurückziehen konnte, dass in erster Linie der deutsche Gesetzgeber gefordert ist, ist jetzt geklärt, dass die Unternehmen selbst in der Pflicht sind. Von der klassischen Stechuhr bis hin zu modernen, cloudbasierten Lösungen über eine App ist hier vieles denkbar. Die technische Umsetzung ist zwangsläufig durch rechtliche Überlegungen zu begleiten. So werden sich vielfach insbesondere mitbestimmungsrechtliche Detailfragen, etwa Fragen zur Zuständigkeit der örtlichen Betriebsräte oder des Gesamtbetriebsrats und natürlich auch Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes stellen. Zu hinterfragen ist schließlich stets, ob die jeweils angedachte Lösung auch tatsächlich den vom EuGH formulierten Anforderungen an ein „objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit“ genügt. Gerne stehen wir Ihnen bei der Behandlung dieser Fragen zur Seite.

Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze E-Mail.

KONTAKT



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Merle Schimanke
m.schimanke@justem.de

www.justem.de