BAG- Elektronische Zeiterfassung

Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 (1 ABR 22/21) zum Initiativrecht des Betriebsrats und zur elektronischen Zeiterfassung

Das Bundesarbeitsgericht hat am 13. September 2022 in einem Beschluss im Rahmen der Frage eines Initiativrechts des Betriebsrates zur Einführung eines elektronischen Systems der Arbeitszeiterfassung auch mit der Frage der Verpflichtung zur Zeiterfassung befasst.

Hierzu auszugsweise der Pressemitteilung des BAG:

1. Einführung elektronischer Zeiterfassung - Initiativrecht des Betriebsrats (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21; Quelle: Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 35/22 vom 13.09.2022)

„Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.“

Demnach hat das Bundesarbeitsgericht die gesetzliche Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten aufgrund der Regelung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG bejaht. Ein Initiativrecht des Betriebsrates zur Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung lehnte das BAG allerdings ab.

- Die Arbeitgeber seien schon kraft Gesetzes, verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden in ihrem gemeinsamen Betrieb erfasst werden. (vgl. BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – Rn. 19)
- Das System muss „objektiv, verlässlich und zugänglich“ sein.
- Die Pflicht zur Einführung beschränke sich nicht darauf, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein solches System zur freigestellten Nutzung zur Verfügung stellen, sondern er müsse hiervon auch tatsächlich Gebrauch machen und es damit verwenden. (vgl. BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – Rn. 23)
- Solange vom Gesetzgeber (noch) keine konkretisierenden Regelungen getroffen wurden, bestehe ein Spielraum, in dessen Rahmen u.a. die „Form“ dieses Systems festzulegen sei. Bei ihrer Auswahl seien vor allem die Besonderheiten der jeweils betroffenen Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmer und die Eigenheiten des Unternehmens - insbesondere seine Größe - zu berücksichtigen. (vgl. BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 –Rn. 65)
- Die Arbeitszeiterfassung müsse nicht ausnahmslos und zwingend elektronisch erfolgen. Vielmehr können beispielsweise - je nach Tätigkeit und Unternehmen - Aufzeichnungen in Papierform genügen. (vgl. BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 –Rn. 65)

- Zudem sei es, auch wenn die Einrichtung und das Vorhalten eines solchen Systems dem Arbeitgeber obliege, nach den unionsrechtlichen Maßgaben **nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten als solche an die Arbeitnehmer zu delegieren.** (vgl. BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 –Rn. 65)
- Bei der Auswahl und der näheren Ausgestaltung des jeweiligen Arbeitszeiterfassungssystems sei jedoch zu beachten, dass die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit Zielsetzungen darstellen, die **keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.** (vgl. BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – Rn. 65)
- Solange (und soweit) der Gesetzgeber den ihm zustehenden Spielraum bei der Ausgestaltung der unionsrechtlichen Arbeitszeiterfassungspflicht nicht ausgeübt hat, können die **Betriebsparteien** entsprechende Regelungen treffen. Ihnen kommt insbesondere ein **Gestaltungsspielraum** dahingehend zu, **in welcher Art und Weise** - ggf. differenziert nach der Art der von den Arbeitnehmern ausgeübten Tätigkeiten - die Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Betrieb zu erfolgen hat. (vgl. BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – Rn. 66)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung

Was hat der EuGH in seinem Urteil vom 14. Mai 2019 (EuGH Rs. 55/18 CCOO) entschieden?

Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit einer jeden Arbeitnehmerin bzw. eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann (EuGH Rs. 55/18 CCOO).

Darf der Arbeitgeber mit der Arbeitszeiterfassung warten, bis das Arbeitszeitgesetz an die Rechtsprechung des BAG angepasst ist?

Nein. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 13. September 2022 verbindlich festgestellt, dass auch in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Das ist laut BAG bereits heute geltendes Recht.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber in Umsetzung seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem einführen will?

Der Betriebsrat hat nach § 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen. Hierunter kann grundsätzlich auch die

Einführung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems fallen, soweit bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitszeiterfassungssystems noch Regelungsspielraum besteht, d.h. dies nicht bereits durch gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen vorgegeben ist.

Wie und wann muss die Arbeitszeit erfasst werden?

Festlegungen zum Inhalt der Arbeitszeitdokumentation sind noch nicht getroffen worden. Für die Aufzeichnung besteht derzeit keine Formvorschrift; sie kann auch handschriftlich erfolgen.

Kann weiterhin eine Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden?

Ja. Mit Vertrauensarbeitszeit wird im Allgemeinen ein flexibles Arbeitszeitmodell bezeichnet, bei dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eigenverantwortlich über die Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entscheiden kann. Der Arbeitgeber "vertraut" dabei darauf, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihrer bzw. seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachkommt. Eine Dokumentation der Arbeitszeit steht einer solchen Vereinbarung nicht im Wege.

Die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes (insbesondere zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten) dienen dagegen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sind auch bei Vertrauensarbeitszeit heute schon einzuhalten. Vertrauensarbeitszeit unter Beachtung dieser Vorgaben ist daher auch weiterhin möglich.

Was gilt hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung für mobile Arbeit?

Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes gelten auch bislang schon unabhängig vom Arbeitsort, also z.B. auch im Homeoffice. Das bedeutet, dass die Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten bereits heute auch bei mobiler Arbeit eingehalten werden müssen.

Das BMAS plant einen neuen Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten vorzulegen. Das wird allerdings erst im nächsten Jahr erfolgen.