

Arbeitszeiterfassung – Der Paukenschlag des BAG

Mit einer Mitteilung am 13. September 2022 hat das Bundesarbeitsgericht für jede Menge Wirbel in der Arbeitswelt gesorgt. Im Mai 2019 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH 14.05.2019, C 55/18) entschieden, dass die Mitgliedsstaaten der EU, die Arbeitgeber gesetzlich verpflichten müssen, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit der Mitarbeiter dokumentiert werden kann. In welcher Form dies zu geschehen hat, ließen die Richter des EuGH dabei offen.

Das Arbeitszeitgesetz selbst verlangt die Erfassung von Arbeitszeiten nur bei Mehrarbeitsstunden, d. h. wenn die tägliche Arbeitszeit acht Stunden überschreitet. Ansonsten ist für Minijobber und in bestimmten, von Schwarzarbeit gefährdeten Branchen das Festhalten von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit explizit vorgeschrieben. Weitere Regelungen zur Arbeitszeiterfassung gibt es im Arbeitszeitgesetz bisher nicht.

Die lange erwartete und angekündigte Reform des Arbeitszeitgesetzes, in das eine entsprechende Regelung aufgenommen werden sollte, ist nun durch die als „Paukenschlag“ des Bundesarbeitsgerichtes bekannt gewordene Entscheidung obsolet. Das BAG hat im September entschieden, dass es bereits eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber gibt, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen (Beschluss v. 13.09.2022 – 1 ABR 22/21). Diese Verpflichtung, so die Bundesarbeitsrichter, sei dort nicht wörtlich geregelt, ergebe sich aber aus der unionsrechtskonformen Auslegung des § 3 (2) Nr. 1 ArbSchG. Danach seien Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Die Einhaltung der Arbeitszeit sei Gesundheitsschutz, § 3 ArbSchG einschlägig und so könnten die Vorgaben aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie umgesetzt werden und die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie die Ruhezeiten überwacht werden.

Vorausgegangen war diesem Beschluss des BAG der Streit eines Betriebsrates mit dem Arbeitgeber darüber, ob der Betriebsrat ein Initiativrecht hinsichtlich der Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems hat, was der Arbeitgeber verneinte. Der Betriebsrat berief sich auf ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 (1) Nr. 6 BetrVG. Ein solches Mitbestimmungsrecht sah das BAG allerdings bereits durch den Eingangssatz von § 87 (1) BetrVG als ausgeschlossen an, denn danach steht einem Betriebsrat lediglich dann ein Mitbestimmungsrecht in den aufgeführten Fällen zu, wenn eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht bestehe. Das BAG sah aber bereits eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber zur Zeiterfassung im § 3 (2) Nr. 1 ArbSchG und verneinte daher das Initiativrecht des Betriebsrates. Allerdings bleibt die Mitbestimmung der Betriebsräte beim „Wie“ der Einführung der Zeiterfassung nach § 87 (1) Nr. 6 BetrVG bestehen, auch wenn es aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung kein Initiativrecht (mehr) beim „Ob“ gibt.

Damit ist das BAG dem Gesetzgeber zugekommen. Einige Fragen bleiben aber weiterhin offen.

- Haben die Arbeitgeber die Arbeitszeitdaten lediglich zu „erheben“ oder müssen diese Daten auch erfasst und damit aufgezeichnet werden?
- Gilt die Aufzeichnungspflicht, die das BAG fordert, für alle Arbeitnehmer?
- Muss jetzt der Gesetzgeber tätig werden und ein Gesetz schaffen, das die Arbeitszeitaufzeichnung regelt?
- Wie genau ist die Arbeitszeit zu erfassen und was passiert im Home Office?
- Gibt es noch die Vertrauensarbeitszeit?