

15.09.2022

ARBEITSRECHT

ÜBERRASCHENDE UND KLARE WORTE DES BAG ZUR EINFÜHRUNG EINES ARBEITSZEITERFASSUNGSSYSTEMS

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die von ihren Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit zu erfassen. Diesen Grundsatz leitet der 1. Senat des BAG nun aus einer unionsrechtskonformen Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes ab. Die bislang nur als Pressemitteilung vorliegende Entscheidung wird große Auswirkungen auf die betriebliche Praxis haben. Betriebsräte können die Einführung eines Zeiterfassungssystems allerdings nicht mithilfe der Einigungsstelle durchsetzen.

BAG, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 (PM Nr. 35/22)

Sachverhalt

Der vom BAG behandelte Sachverhalt ließ eine Entscheidung mit solcher Bedeutung für die betriebliche Praxis nicht unbedingt erwarten: Der bei einer vollstationären Wohneinrichtung eingerichtete Betriebsrat und die Arbeitgeberinnen des Gemeinschaftsbetriebs waren sich uneinig, ob dem Betriebsrat ein Initiativrecht hinsichtlich der Einführung eines (elektronischen) Systems zur Arbeitszeiterfassung zusteht. Die Arbeitgeberinnen hatten die Zuständigkeit der auf Antrag des Betriebsrats eingerichteten Einigungsstelle gerügt, woraufhin der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren einleitete. Das LAG Hamm gab dem Antrag des Betriebsrats in der Vorinstanz statt. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Arbeitgeberinnen war vor dem BAG erfolgreich.

Entscheidung des BAG

Der zuständige 1. Senat des BAG lehnte das Initiativrecht des Betriebsrats im Ergebnis ab. Ein Initiativrecht auf Einführung einer Regelung zur Arbeitszeiterfassung könne nur bestehen, sofern die Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt sei. Dem Initiativrecht stehe deshalb § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) entgegen, der Arbeitgeber verpflichte, für eine geeignete Organisation des Arbeitsschutzes zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG seien Arbeitgeber schon derzeit gesetzlich verpflichtet, ein System zur Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten Arbeitszeit einzuführen. Den Rechtsstreit gegen den Betriebsrat haben die Arbeitgeberinnen damit zwar gewonnen. Ein System zur Arbeitszeiterfassung werden sie letztlich aber trotzdem einführen müssen.

Gleiss Lutz kommentiert

Der EuGH hatte bereits in seiner Entscheidung vom 14. Mai 2019 (C-55/18) entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber zur Einführung eines objektiven und verlässlichen Arbeitszeiterfassungssystems verpflichten müssen. Nach der Entscheidung des EuGH wurde ein Tätigwerden des deutschen Gesetzgebers erwartet. Die neue Regierungskoalition hat dazu im Koalitionsvertrag angekündigt, den Anpassungsbedarf im Arbeitsschutzrecht zu prüfen. Dass Arbeitgeber schon nach aktueller Gesetzeslage zwingend über ein Arbeitszeiterfassungssystem verfügen müssen, wurde allerdings überwiegend nicht angenommen. Eine Aufzeichnungspflicht gilt nach dem

Wortlaut des Arbeitszeitgesetzes (§ 16 Abs. 2 ArbZG) nur für die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit. Das BAG leitet nun aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems ab. Als Begründung hierfür verweist der 1. Senat auf eine unionsrechtskonforme Auslegung.

Nach dem Urteil des BAG sind Arbeitgeber damit schon jetzt generell verpflichtet, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. Einschränkungen lassen sich der Pressemitteilung des Gerichts nicht entnehmen. Die Entscheidung des BAG dürfte in der betrieblichen Praxis erhebliche Auswirkungen, insbesondere für die weit verbreiteten, auf Vertrauensarbeitszeit basierenden, Arbeitszeitmodelle haben. Für weitere Anhaltspunkte sind die Urteilsgründe, aber auch eventuelle Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes durch den Gesetzgeber abzuwarten. Für Verstöße gegen § 3 Abs. 2 ArbSchG sieht das Gesetz bislang jedenfalls keine Bußgelder vor. Mit Sanktionen müssen Arbeitgeber, die zurzeit nicht über ein System zur Arbeitszeiterfassung verfügen, insofern nicht rechnen.

KOMPETENZEN

Arbeitsrecht