

BAG: Gesetzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit aber kein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung

Dr. Frank Wilke

Dem Betriebsrat steht hinsichtlich der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung kein Initiativrecht zu.

Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) durch Beschluss vom 13.09.2022 (Az.: 1 ABR 22/21) entschieden und damit die zugunsten des Betriebsrats ergangene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm aus der Vorinstanz aufgehoben.

Aufsehenerregend ist jedoch vor allem die aus der Pressemitteilung ersichtliche Begründung des Ersten Senats: Dem Initiativrecht des Betriebsrats stehe eine bereits aus **gesetzlichen Vorgaben resultierende Pflicht** von Arbeitgebern entgegen, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Diese Pflicht leitet das BAG aus dem Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ab.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

In dem zu entscheidenden Fall beabsichtigte der Arbeitgeber die Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung. Nachdem eine Einigung mit dem Betriebsrat hierüber nicht zu erzielen war, nahm der Arbeitgeber von seinem Plan Abstand.

Der Betriebsrat war damit jedoch nicht einverstanden. Er forderte von dem Arbeitgeber nun auf eigene Initiative die Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung und rief die Einigungsstelle an. Der Arbeitgeber stimmte der Einsetzung der Einigungsstelle nicht zu und verwies darauf, dass dem Betriebsrat für das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Einführung technischer Überwachungseinrichtungen) kein Initiativrecht zustehe.

Der Antrag des Betriebsrats auf gerichtliche Einsetzung der Einigungsstelle wurde in der ersten Instanz durch das Arbeitsgericht zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats setzte das Landesarbeitsgericht Hamm die Einigungsstelle jedoch ein. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts stehe dem Betriebsrat ein Initiativrecht zu.

Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hat das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung aufgehoben, da dem

Betriebsrat hinsichtlich der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung kein Initiativrecht zusteht.

Die aus der entsprechenden Pressemitteilung (Nr. 35/22) ersichtliche Begründung des Bundesarbeitsgerichts vermag zu erstaunen und kann zweifelsohne als „Paukenschlag“ gewertet werden. Danach stützt das BAG seine Entscheidung maßgeblich auf das Arbeitsschutzgesetz sowie ein vielbeachtetes Urteil des EuGHs aus dem Jahr 2019. Darin hatte der EuGH entschieden, dass die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Arbeitgeber verpflichten müssen, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer genau zu protokollieren. Eine solch umfassende Erfassungspflicht ist im nationalen deutschen Recht bislang nicht ausdrücklich vorgesehen. Diese ergebe sich aber, so nunmehr der Erste Senat des BAG, bereits aus einer Auslegung von § 3 Absatz 2 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) unter Berücksichtigung der vorgenannten Vorgaben des EuGHs.

Da demnach die Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung bereits auf gesetzlichen Vorgaben beruhe, verbleibe folgerichtig kein Raum für ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung.

Rechtlicher Hintergrund

Die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung unterliegt als technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer geeignet ist, der zwingenden Mitbestimmung. Der Arbeitgeber kann eine solche daher nur auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung einführen.

Entscheidend war vorliegend jedoch die Frage, ob der Betriebsrat die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung selbst verlangen und durch Anrufung der Einigungsstelle durchsetzen kann. Das Bundesarbeitsgericht ist bislang davon ausgegangen, dass dem Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmungsrechte grundsätzlich auch ein Initiativrecht zukommt. Eine Ausnahme hiervon hat das BAG stets dann angenommen, wenn das Mitbestimmungsrecht eine „abwehrende Funktion“ hat, d.h. die

Arbeitnehmer vor Maßnahmen des Arbeitgebers schützen soll. Das hier in Rede stehende Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat das BAG bislang als solches Abwehrrecht verstanden und daher ein Initiativrecht des Betriebsrats auf Einführung technischer Überwachungseinrichtungen abgelehnt.

Eine elektronische Zeiterfassung stellt zwar eine „technische Überwachungseinrichtung“ dar. Hier ging es dem Betriebsrat jedoch erkennbar nicht darum, die Belegschaft zu überwachen, sondern vielmehr darum, im Interesse der Belegschaft eine verlässliche Erfassung geleisteter Arbeitsstunden sicherzustellen.

Indes dürften diese zweckorientierte Unterscheidung und der eigentliche Streitgegenstand des Rechtsstreits – das (nicht bestehende) Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung – angesichts der vorstehenden Begründung des BAG jedenfalls im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in den Hintergrund treten.

Praxishinweise

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts fügt sich hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Frage des Initiativrechts in die bisherige Rechtsprechung ein: Solange der Arbeitgeber einer gesetzlichen Verpflichtung unterliegt, verbleibt logischerweise kein Raum für ein Initiativrecht des Betriebsrats im Zusammenhang mit Mitbestimmungsrechten. Überraschend und – jedenfalls auf Grundlage der knappen Ausführungen in der Pressemitteilung – wenig überzeugend ist dagegen die vom BAG angenommene Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, die aus § 3 ArbSchG folgen soll.

Hierdurch „überholt“ das BAG den eigentlich vom EuGH mit dieser Sache betrauten Gesetzgeber, was für sich genommen schon bedenklich ist.

Es bleibt spannend, ob und wo das Bundesarbeitsgericht hierbei Grenzen hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung zieht. Mit Blick auf den Wortlaut des vom Ersten Senat bemühten § 3 Absatz 2 ArbSchG, der von den „*erforderlichen Mitteln*“ spricht, lässt sich eine allgemeine und unterschiedslos geltende Arbeitszeiterfassung jedenfalls kaum überzeugend begründen. Offen ist zudem, ob die Zeiterfassung in einer bestimmten Form erfolgen muss. Der EuGH hatte es in der einschlägigen Entscheidung dem Arbeitgeber überlassen, wie dieser die Zeiterfassung ausgestaltet, sofern eine objektive und verlässliche Feststellung der geleisteten Arbeitszeit möglich sei.

Bereits jetzt wird zu prüfen sein, welche Auswirkungen das Urteil etwa auf in zahlreichen Unternehmen praktizierte Vertrauensarbeitszeitmodelle hat.

Zusammenfassend ist dem vom Bundesarbeitsgericht gefundenen Ergebnis hinsichtlich des nicht bestehenden Initiativrechts des Betriebsrats zuzustimmen. Nicht zu überzeugen vermag jedoch die Anerkennung einer gesetzlichen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, sollte, dass BAG eine solche pauschal und unterschiedslos annehmen wollen. Insoweit bleibt zu hoffen, dass die Entscheidungsgründe des Ersten Senats diesbezüglich sinnvolle Konkretisierungen und Begrenzungen enthalten. Aus jetziger Sicht dürfte es zumindest unglücklich sein, dass das BAG nicht das Tätigwerden des Gesetzgebers in diesem für die Unternehmenspraxis so bedeutsamen Themenkomplex abgewartet hat.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Frank Wilke unter +49 221 33660-508 oder fwilke@goerg.de an.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99