

1. Es besteht kein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung einer Arbeitszeiterfassung.

- Mitbestimmungsrechtlich haben Betriebsräte kein auf § 87 BetrVG gründendes Initiativrecht zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung.
- Dies folgt im Ergebnis der bisherigen diesbezüglichen Rechtsprechung – wurde allerdings nun vom BAG anders als bisher begründet: Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ergebe sich – unter Auslegung des EuGH-Urteils (v. 14.05.2019; Az.: C-55/18) – bereits aus § 3 Abs. 2 Nr.1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).
- Das BAG leitet hieraus das Bestehen einer gesetzlichen Regelung für diese betriebliche Angelegenheit ab. Aufgrund § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG bestehe damit kein Initiativrecht für die Einführung einer Arbeitszeiterfassung, da der Arbeitgeber dieser gesetzlichen Pflicht ohnehin nachkommen müsse.
- Bei der Form der Arbeitszeiterfassung ist der Betriebsrat allerdings zu beteiligen, und ihm steht in diesem Zusammenhang auch ein Initiativrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu.

2. Es besteht – auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes – eine gesetzliche Erfassungspflicht der Arbeitszeit.

- Die Arbeitszeit ist gemäß den EuGH-Anforderungen zu erfassen – in welchem konkreten Umfang, steht noch nicht fest und ist durch den Gesetzgeber zu regeln.
- Es kommt nun auf die konkrete Ausgestaltung eines angepassten § 16 Abs. 2 ArbZG durch den Gesetzgeber an – und darauf, ob bzw. wie er von den Möglichkeiten des Art. 17 der EU-Arbeitszeitrichtlinie, auf die das BAG in seinem Beschluss verweist, Gebrauch macht und ggf. weitere Arbeitnehmergruppen aus der Zeiterfassungspflicht herausnimmt oder es den Tarifvertragsparteien ermöglicht, dies zu vereinbaren.
- Es wird u.E. vermutlich auf eine Erfassung von drei Parametern hinauslaufen – siehe § 17 Abs. 1 MiLoG bzw. § 112 Abs. 1 GewO im Referentenentwurf zum Mobile-Arbeit-Gesetz [MAG] der Vorgänger-Regierung:
 - (a) **Beginn**,
 - (b) **Ende**,
 - (c) **Dauer** der Arbeitszeit.
- Eine explizite Verpflichtung zur Erfassung von Pausenzeiten enthält die BAG-Entscheidung hingegen nicht.

3. Die Erfassung der Arbeitszeit ist auf die Arbeitnehmer/innen delegierbar.

- Auch wenn die Einrichtung und das Vorhalten eines solchen Systems dem Arbeitgeber obliegt, ist es nach den unionsrechtlichen Maßgaben nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten als solche an die Arbeitnehmer zu delegieren.
- Das beinhaltet jedoch nicht die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer auf die Zeiterfassung freiwillig verzichten kann.

4. Gesetzliche Formvorschriften für die Zeiterfassung existieren nicht. Eine „Stechuhr“ ist jedoch in der Regel für die Erfüllung der gesetzlichen Erfassungspflichten nicht erforderlich.

- Formvorschriften für die gesetzliche Zeiterfassung gibt es nicht. Eine bestimmte Form der Zeiterfassung („elektronisch“) ist nicht unionsrechtlich vorgegeben. Es muss lediglich (gemäß EuGH) ein objektives, verlässliches und zugängliches Verfahren angewandt werden.
- Weil sich die Arbeitszeitdauer aufgrund von Pausenzeiten und privaten Arbeitsunterbrechungen nicht aus der Differenz von Arbeitszeitende und Arbeitszeitbeginn ergibt, sind stationäre Kommt-Geht-Zeiterfassungssysteme („Stechuhren“) in Unternehmen nur noch dann geeignet, wenn
 - (a) auch die Pausen und Arbeitsunterbrechungen damit erfasst werden oder wenn
 - (b) im System hinterlegte Pausenzeiten zwingend eingehalten werden.
- Durch die Erfassung lediglich der Abweichungen von voreingestellten Arbeitszeit- und Pausendauern i.V.m. entsprechenden zeitlichen Rahmenvorgaben lassen sich diese Anforderungen ebenfalls erfüllen. Inwieweit diesbezüglich Auflagen oder Einschränkungen durch den Gesetzgeber erfolgen werden, bleibt abzuwarten.

5. Vertrauensarbeitszeit bleibt selbstverständlich weiterhin möglich.

- Vertrauensarbeitszeit bedeutet Verzicht auf Zeitkontenführung – nicht auf Zeiterfassung.
- Bereits bislang ist (gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG) eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung erforderlich – auch wenn sich die Erfassungspflichten durch den BAG-Beschluss nun erweitern werden (wobei auf der Grundlage von § 17 Abs. 2 u. Abs. 4 ArbZG die Aufsichtsbehörden von den Arbeitgebern schon immer umfängliche Nachweise über die Einhaltung des ArbZG verlangen konnten).
- Die gesetzliche Zeiterfassungspflicht kann bei Vertrauensarbeitszeit beispielsweise so umgesetzt werden, dass
 - (a) Verstöße gegen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen dem Arbeitgeber bekannt werden – etwa durch automatisierte Meldung von Überschreitungen der Grenzwerte – und zugleich
 - (b) die erfassten Daten ausschließlich für aufsichtsbehördliche Prüfungen aufbewahrt werden, aber ansonsten nicht eingesehen werden.