

Vorläufige* Konsequenzen des BAG-Beschlusses vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 (1/4)

[* auf Basis der Pressemitteilung vom 13.09.2022; es liegt noch keine schriftliche Beschlussbegründung vor]

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.



Vorläufige* Konsequenzen des BAG-Beschlusses vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 (2/4)

[* auf Basis der Pressemitteilung vom 13.09.2022; es liegt noch keine schriftliche Beschlussbegründung vor]

2. Es besteht 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 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.
- Die Erfassung allein gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG genügt den Anforderungen nicht, weil die Ruhepausen- und Ruhezeiteinhaltung damit nicht überprüfbar ist.
- Etwaige betriebliche Maßnahmen zur Umsetzung des BAG-Beschlusses sollten vor dem Hintergrund der offenen Punkte derzeit als vorübergehend vereinbart werden.



Vorläufige* Konsequenzen des BAG-Beschlusses vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 (3/4)

[* auf Basis der Pressemitteilung vom 13.09.2022; es liegt noch keine schriftliche Beschlussbegründung vor]

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

- Formvorschriften für die gesetzliche Zeiterfassung dürfte es auch weiterhin nicht geben. Es muss nur (gemäß EuGH) ein objektives, verlässliches und zugängliches Verfahren angewandt werden.
- Offen ist bislang, welche Anforderungen hierdurch an Formen der Selbsterfassung durch die Arbeitnehmer/innen (etwa aufgrund flexibler Arbeitsorte und „Homeoffice“) gestellt 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 Gesetzgebung oder Rechtsprechung erfolgen werden, bleibt abzuwarten.



Vorläufige* Konsequenzen des BAG-Beschlusses vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 (4/4)

[* auf Basis der Pressemitteilung vom 13.09.2022; es liegt noch keine schriftliche Beschlussbegründung vor]

4. 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.

