

## 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.
- Die Formulierung des BAG „Beginn und Ende und *damit* die Dauer der Arbeitszeit“ ist **irreführend**, da sich die Dauer gerade nicht aus der Differenz zwischen Ende und Beginn der Arbeitszeit ableiten lässt.

### 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.