

Neues aus der Rechtsprechung

„Paukenschlag aus Erfurt“ zur Arbeitszeiterfassung – was kommt nach dem Lärm?

Das Ergebnis der Sitzung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) war mit Spannung erwartet worden: Es ging um die Frage, ob der Betriebsrat ein Initiativrecht hat, eine (elektronische) Zeiterfassung einzuführen. Die Entscheidung überraschte auch Experten: Statt der erwarteten Ausführungen zur Frage, ob der Betriebsrat die Einführung technischer Überwachungseinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verlangen kann (oder ob die Norm nicht vielmehr nur dazu dient, überbordende Kontrollen des Arbeitgebers zu verhindern), fand das Gericht die Lösung an einer ganz anderen Stelle. Ein Initiativrecht des Betriebsrats gebe es jedenfalls dann nicht, wenn es zu der Frage schon eine gesetzliche Lösung gebe. Das sei der Fall: Eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung folge aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Die erwartete Klärung einer wichtigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundfrage blieb damit aus. Stattdessen nahm das BAG zu einer ganz anderen, ebenfalls viel diskutierten Fragestellung Stellung: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte in seiner Entscheidung in der Rechtssache „CCOO“ am 14.05.2019 (Rs C-55/18) eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung erkannt. Die Mitgliedstaaten müssen

„die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“

Über die Folgen dieser Entscheidung für das deutsche Recht war seitdem kontrovers diskutiert worden; vielfach wurde angenommen, dass jedenfalls der Gesetzgeber verpflichtet ist, entsprechende Regelungen zu schaffen. Dass sich auch direkte Folgen der Entscheidung des EuGH für die Arbeitgeber ergeben, über die ohnehin im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in § 16 Abs. 2 ArbZG normierte Pflicht hinaus, Arbeitszeiten, die über 8 Stunden hinausgehen, aufzuzeichnen, war vielfach verneint worden.

Interessanterweise war selbst Autoren, die rechtspolitisch auf eine Umsetzung der Vorgaben des EuGH im deutschen Recht drängten, die nun vom Bundesarbeitsgericht präsentierte Lösung über das ArbSchG nicht eingefallen. Der Beschluss ist ein echter Akt höchstrichterlicher Kreativität.

Nach der Entscheidung wird nun vielfach diskutiert, welche Pflichten für die Arbeitgeber folgen. Hektische Schnellschüsse sind hier jedoch nicht angebracht. Viel mehr als eine ungewöhnlich dürre und knappe Pressemitteilung gibt es nicht; alles, was gesichert vorliegt, ist die folgende Aussage:

„Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen.“

Die Überlegung des BAG ist wohl, dass das Arbeitszeitrecht arbeitsschutzrechtlichen Zwecken dient und damit die vom EuGH geforderte Arbeitszeiterfassung zu den dem Arbeitgeber obliegenden „erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehöre“. Aber auch diese Überlegung zu den Gründen des BAG für seine Entscheidung bleibt vorerst spekulativ.

Eine derartig dünne Grundlage kann sinnvolle Empfehlungen nicht tragen. Bevor die Folgen der Entscheidung wirklich abgeschätzt und im Hinblick hierauf Empfehlungen gemacht werden können, sollten zunächst die vollständigen Urteilsgründe abgewartet werden. Einige Tendenzen zeichnen sich allerdings ab:

1. Die Grundlage für eine Arbeitszeiterfassung im ArbSchG ist eher schwach. Verstöße gegen § 3 ArbSchG sind nicht bußgeldbewehrt; durchgesetzt wird das Gesetz lediglich über die Tätigkeit Arbeitsschutzbehörden: Diese werden jedoch solange, bis durch die schriftliche Begründung das BAG die Pflichten des Arbeitgebers nicht näher umrissen werden, kaum tätig werden.
2. Mittelfristig wird allerdings kein Weg darum herumführen, dass Arbeitszeiten erfasst werden müssen. Was die Vorgabe des EuGH, dass das Erfassungssystem u.a. „objektiv und verlässlich“ sein müsse, tatsächlich bedeutet, ist derzeit nicht geklärt. Es spricht viel dafür, dass, wie bisher, auch schriftliche Eigenaufzeichnungen der Arbeitnehmer ausreichen werden.

3. Häufig wird angenommen, dass der Beschluss das „Ende der Vertrauensarbeitszeit“ sei. Vertrauensarbeitszeit meint, dass der Arbeitnehmer Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeiten selbst bestimmen kann und der Arbeitgeber auf die Kontrolle verzichtet, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit einhält. Die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer kann auch nach den neuen Vorgaben des BAG voll erhalten bleiben: Einzig hinzukommt der organisatorische Aufwand, diese Arbeitszeiten auch dokumentieren zu müssen – damit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor einer Selbstausbeutung durch überlange Arbeitszeiten bewahren kann.
4. Vergütungsrechtliche Bedeutung hat der Beschluss nicht. Die Position der Arbeitnehmer bei dem Versuch, bislang nicht bezahlte (angebliche) Überstunden vergütet zu bekommen, wird durch mögliche Verstöße des Arbeitgebers gegen eine Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht verbessert. Das hatte ein anderer Senat des BAG bereits in zwei Urteilen vom 04.05.2022 (Az. 5 AZR 359/21 und 5 AZR 474/21) klargestellt. Hierbei hatte der 5. Senat des BAG ausdrücklich offengelassen, ob es eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auf Grundlage der Entscheidung des EuGH für die Arbeitgeber gebe: Selbst, wenn es eine solche Pflicht gebe, diene diese lediglich arbeitsschutzrechtlichen Zwecken, solle also eine Überforderung der Arbeitnehmer verhindern. Vergütungsrechtliche Konsequenzen ergäben sich hieraus nicht.

Das hat weiterhin Bestand. In der Entscheidung des 1. Senats zur Pflicht, Arbeitszeiten aufzuzeichnen, ging es nicht um vergütungsrechtliche Fragen; der 5. Senat hat ausdrücklich klargestellt, dass seine Entscheidung selbst für den Fall gilt, dass es eine solche Pflicht gebe.

5. Die Existenz von Arbeitszeitaufzeichnungen wird jedoch den mittelbaren Druck auf die Arbeitgeber, sich mit dem Thema „Mehrarbeit“ zu befassen, erhöhen. Wenn die Existenz der Arbeitszeitaufzeichnungen in vielen Fällen ergeben wird, dass die vom Arbeitnehmer erfasste Arbeitszeit über der vertraglich vereinbarten liegt, werden viele Arbeitnehmer naturgemäß dem Irrtum unterliegen, diese Mehrarbeit sei auch vergütungspflichtig. Zusammen mit der unvermeidlichen Einführung einer Arbeitszeitaufzeichnung sind Arbeitgeber

daher gut beraten, gegenüber den Arbeitnehmern die geltende Rechtslage klarzustellen, dass vergütungspflichtige Mehrarbeit lediglich bei einer ausdrücklichen Anordnung der Mehrarbeit durch den Arbeitgeber vorliegt, nicht jedoch bei vom Arbeitnehmer „freiwillig“ geleisteter Mehrarbeit.

6. In kündigungrechtlicher Hinsicht werden viele fristlose Kündigungen wegen bewusster Falschangaben bei der Arbeitszeiterfassung folgen. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist hier gleichbleibend streng: Manipulationen bei der Zeiteinfassung, hierzu gehören auch Falschangaben, sind ein Betrugsversuch und führen in der Regel ohne Abmahnung zu einer fristlosen Kündigung. Die neu begründeten Dokumentationspflichten werden in diesem Punkt für die Arbeitnehmer durchaus zweischneidig.
7. Und was ist mit den Rechten des Betriebsrats, über die das BAG eigentlich entscheiden sollte? Hier scheint es derzeit, als ob sich das BAG etwas um eine Entscheidung gedrückt habe. Der eigentliche Streitpunkt wird durch die Entscheidung des BAG, dass es keines Initiativrechts zur Arbeitszeiterfassung bedürfe, da eine solche Pflicht schon gesetzlich bestehe, nicht gelöst. Das Grundproblem bleibt, nur die Fragestellung hat sich leicht verändert und lautet nun: Hat der Betriebsrat ein Recht, bei der *Ausgestaltung* der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung mitzubestimmen und kann er in diesem Rahmen die Einführung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems verlangen? Aus der Entscheidung des BAG folgt hier lediglich, dass nicht nur der Mitbestimmungstatbestand der technischen Einrichtungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in den Blick zu nehmen ist, sondern auch das Recht des Betriebsrats, zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.

Konkrete Empfehlungen zur Einführung der Arbeitszeiterfassung folgen nach Vorliegen der schriftlichen Urteilsgründe des BAG.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de