

## Neues aus der Rechtsprechung

### Arbeitszeiterfassung – Initiativrecht des Betriebsrats?

*Die Arbeitszeiterfassung ist seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) zum Dauerbrenner geworden. Der Gesetzgeber ist zum Handeln aufgefordert. Es bleibt abzuwarten, in welcher Form das Arbeitszeitgesetz letztlich reformiert wird. Bis dahin sind jedoch die bereits bestehenden Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung zu berücksichtigen. Dies zeigt auch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Mai 2023 (Az. 4 TaBV 24/23). Das LAG sprach dem Betriebsrat bei der Ausgestaltung einer Arbeitszeiterfassung, dem „Wie“ der Arbeitszeiterfassung, ein Mitbestimmungsrecht zu.*

Gegenstand der Entscheidung war eine Auseinandersetzung zwischen einem Betriebsrat und einem Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber hatte auf Grundlage der Betriebsvereinbarung bisher nur die Arbeitszeit und deren Erfassung für Mitarbeiter im Innendienst geregelt. Eine Regelung für Außendienstmitarbeiter gab es hingegen nicht. Eine entsprechende Arbeitszeiterfassungsregelung auch für Außendienstler begehrte jedoch der Betriebsrat. Der Arbeitgeber wies das Verlangen mit der Begründung zurück, er wolle die anstehenden gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeiterfassung abwarten. Er erhoffte sich, dass die neuen Regelungen einen Ausnahmetatbestand für die Arbeitszeiterfassung von Außendienstmitarbeitern beinhalten.

Mit dieser Argumentation drang der Arbeitgeber nicht durch. Das LAG begründete dies damit, dass dem Betriebsrat bezüglich der Ausgestaltung eines Arbeitszeiterfassungssystems ein Initiativrecht zustehe. Die vorstehend genannte Argumentation des Arbeitgebers könne dem Initiativrecht des Betriebsrats nicht entgegeng gehalten werden. Denn das Mitgestaltungsrecht des Betriebsrats hänge nicht davon ab, ob der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems nachkomme oder nicht. Er

könne sich dementsprechend im Hinblick auf das Ausgestaltungsrecht des Betriebsrats nicht darauf berufen, er sei nicht gewillt, seiner gesetzlichen Verpflichtung Genüge zu tun.

Die Entscheidung ist konsequent und nicht überraschend. Sie ist jedoch noch nicht rechtskräftig.

Arbeitgeber sind sicherlich gut beraten, das Gesetzgebungsverfahren sehr genau im Blick zu behalten. Sobald hier die konkrete Ausgestaltung des Gesetzes feststeht, sollte dies bei etwaigen Verhandlungen mit dem Betriebsrat Berücksichtigung finden. Es wäre zudem sicherlich eine missliche Situation, nun Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über Arbeitszeiterfassung zu schließen, um dann, sobald das Gesetz vorliegt, eine neue Vereinbarung unter Berücksichtigung etwaiger gesetzlicher Vorgaben schließen zu müssen.

Wir behalten die Entwicklung selbstverständlich für Sie im Auge und werden Sie über diese regelmäßig informieren.



## Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)