

ÜBERHOLT DAS BUNDESARBEITSGERICHT MIT SEINER ENTSCHEIDUNG VOM 13.09.2022 (1 ABR 22/21) DAS GESETZGEBUNGSVERFAHREN ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG?

Was mit einer Streitigkeit um Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG] begann, hat nunmehr eine unerwartete Trendwende zum Thema „Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung“ für Arbeitgeber zur Folge.

HINTERGRUND:

Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems zur elektronischen Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht erzwingen, da ein Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG grundsätzlich und nur dann in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Eine solche gesetzliche Regelung, die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates einschränkt, sah das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung jedoch in der Regelung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.

Nach Ansicht des BAG schließt diese Regelung bereits das Initiativrecht des Betriebsrates zur Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung aus, verpflichtet den Arbeitgeber allerdings gleichzeitig, die Arbeitszeiten seiner Arbeitnehmer zu erfassen. Das BAG begründet dies mit der europarechtskonformen Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG unter Bezugnahme auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 14.09.2019 (C 55/18). Ob und welche Gestaltungsmöglichkeiten das BAG den Arbeitgebern zukünftig im Rahmen der Arbeitszeiterfassung überlässt, lässt sich aus der aktuell vorliegenden Pressemitteilung des Gerichts allerdings noch nicht entnehmen.

BERATUNGSASPEKT:

Arbeitgeber müssen sich nunmehr bereits ab heute auf die „neue Rechtslage“ einstellen. Dies hat zur Folge, dass die Arbeitgeber aufgrund der gestrigen Entscheidung – ohne Umsetzungsfrist – die Möglichkeit einer Arbeitszeiterfassung zur Verfügung stellen müssen. In Unternehmen mit Betriebsräten ist darüber hinaus damit zu rechnen, dass diese ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einfordern, um im Rahmen der Ausgestaltung der Zeiterfassung mitzubestimmen.

FAZIT:

Für Arbeitgeber, die bereits jetzt eine Zeiterfassung zur Verfügung stellen und für die Arbeitgeber, die keine Betriebsräte haben, dürfte die BAG-Entscheidung von geringem Interesse sein. Für Arbeitgeber, die überwiegend mit ihren Mitarbeitern Vertrauensarbeitszeit praktizieren und bisher noch keine Möglichkeit zur Arbeitszeiterfassung zur

Verfügung gestellt haben, zieht das Urteil eine unmittelbare Handlungsverpflichtung nach sich. Eine Hilfestellung zur Umsetzung könnte hierbei das Zeiterfassungsurteil des EuGH bieten.

Bei Fragen zum Thema Gestaltung und Umsetzung des bundesarbeitsgerichtlichen Urteils zur Arbeitszeiterfassung steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Kontaktdaten

Sandra E. Wassermann
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel.: +49 621 533 941-60
E-Mail: wassermann@an-un.de

