BUNDESARBEITSGERICHT VERPFLICHTET ARBEITGEBER ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG

15 SEPTEMBER 2022 • ARTICLE

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem für die Praxis höchst relevanten Beschluss vom 13. September 2022 (Aktenzeichen 1 ABR 22/21) entschieden, dass dem Betriebsrat kein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zur Arbeitszeiterfassung zusteht. Zugleich hat das Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung klargestellt, dass der Arbeitgeber bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gesetzlich verpflichtet ist, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen.

HINTERGRUND

Nach dem Abbruch der Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zur Zeiterfassung leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle zum Thema „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ ein. Die Arbeitgeberseite rügte die Zuständigkeit der Einigungsstelle mit der Begründung, bei der Einführung technischer Einrichtungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestehe kein Initiativrecht des Betriebsrats. Im Rahmen eines daraufhin eingeleiteten Beschlussverfahrens hatte sich – nach den Vorinstanzen – das Bundesarbeitsgerichts mit der Frage zu befassen, ob dem Betriebsrat ein Initiativrecht bei der Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung zusteht.

ENTSCHEIDUNG

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Beschluss klargestellt, dass der Arbeitgeber bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG gesetzlich verpflichtet ist, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Aufgrund dieser bereits bestehenden gesetzlichen Regelung hat der Betriebsrat kein – gegebenenfalls mit Hilfe der Einigungsstelle durchsetzbares – Initiativrecht zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung.

FAZIT

Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht in seinen noch nicht veröffentlichten Entscheidungsgründen Stellung nimmt zu den Anforderungen der Arbeitszeiterfassung sowie zur Frage, ob den Arbeitgeber Kenntnisnahme- und Kontrollpflichten treffen.

In jedem Falle wird der Gesetzgeber mit dieser Entscheidung unter Druck gesetzt, seine Ankündigungen aus dem Koalitionsvertrag, dass flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein müssen, gesetzlich umzusetzen. Im Zuge der Flexibilisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt wäre es fatal, wenn die durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs eingeräumten Spielräume für die Mitgliedsstaaten bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung nicht ausgeschöpft würden.

Ohne eine klare gesetzliche Regelung stehen Arbeitgeber nun vor der Frage, in welcher Form die Arbeitszeiterfassung in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden muss. In jedem Falle ist die Arbeitszeit rechtssicher zu dokumentieren. Eine Aussage darüber, ob diese Dokumentation in einer Excel-Tabelle erfolgen kann oder in einem elektronischen Zeiterfassungssystem erfolgen muss, und ob eine Pflicht zur Kenntnisnahme des Arbeitgebers besteht oder eine Delegation der Dokumentationspflicht auf die Mitarbeiter erfolgen kann, trifft derzeit weder das Bundesarbeitsgericht noch der Gesetzgeber. Allein das Bestehen der vom Bundesarbeitsgericht festgestellten Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit schließt flexible Arbeitszeitmodelle wie Vertrauensarbeitszeit jedenfalls nicht aus. Diese Arbeitszeitmodelle bleiben daher unverändert möglich.

KEY CONTACTS

DR ANDREAS WIEGREFFE
PARTNER • GERMANY

T: +49 40 800 084 485
M: +49 151 440 48 648

awiegreffe@wfw.com

DR NIKOLAUS KRIENKE LL.M.
PARTNER • GERMANY

T: +49 40 800 084 432 / +49 89 237 086 175
M: +49 176 180 81 044

nkrienke@wfw.com

NORA FLEISCHHAUER
MANAGING ASSOCIATE • HAMBURG

T: +49 40 800 084 474

nfleischhauer@wfw.com

JULIA GROLLA
ASSOCIATE • MUNICH

T: +49 89 237 086 137

jgrolla@wfw.com

Disclaimer

Watson Farley & Williams is a sector specialist international law firm with a focus on the energy, infrastructure and transport sectors. With offices in Athens, Bangkok, Dubai, Dusseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hanoi, Hong Kong, London, Madrid, Milan, Munich, New York, Paris, Rome, Seoul, Singapore, Sydney and Tokyo our 700+ lawyers work as integrated teams to provide practical, commercially focussed advice to our clients around the world.

All references to 'Watson Farley & Williams', 'WFW' and 'the firm' in this document mean Watson Farley & Williams LLP and/or its affiliated entities. Any reference to a 'partner' means a member of Watson Farley & Williams LLP, or a member, partner, employee or consultant with equivalent standing and qualification in WFW Affiliated Entities. A list of members of Watson Farley & Williams LLP and their professional qualifications is open to inspection on request.

Watson Farley & Williams LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC312252. It is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and its members are solicitors or registered foreign lawyers.

The information provided in this publication (the "Information") is for general and illustrative purposes only and it is not intended to provide advice whether that advice is financial, legal, accounting, tax or any other type of advice, and should not be relied upon in that regard. While every reasonable effort is made to ensure that the Information provided is accurate at the time of publication, no representation or warranty, express or implied, is made as to the accuracy, timeliness, completeness, validity or currency of the Information and WFW assume no responsibility to you or any third party for the consequences of any errors or omissions. To the maximum extent permitted by law, WFW shall not be liable for indirect or consequential loss or damage, including without limitation any loss or damage whatsoever arising from any use of this publication or the Information.

This publication constitutes attorney advertising.