



TaylorWessing

Hintergründe und Folgen der neuen Arbeitszeiterfassungs-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

28. September 2022 | Dr. Kilian Friemel, Dr. Johannes A. Höft

Agenda

1	Die Entscheidung des BAG – Worum ging es?	3
2	Hintergründe und offene Fragen	7
3	Handlungsbedarf auf Arbeitgeberseite	10
4	Ihre Fragen	15



1 | Die Entscheidung des BAG – Worum ging es?

BAG: Streit der Betriebsparteien um Initiativrecht

Arbeitgeberin und Betriebsrat verhandelten ergebnislos über eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung. Auf Antrag des Betriebsrats setzte das Arbeitsgericht daraufhin eine Einigungsstelle zum Thema „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ ein.

Da die Arbeitgeberin die Einigungsstelle für unzuständig hielt, leitete der Betriebsrat das gerichtliche Beschlussverfahren ein. Im Rahmen dessen hat der Betriebsrat die Feststellung begehrt, dass ihm ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zusteht.

Das **Arbeitsgericht Minden** hat den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Ein Initiativrecht des Betriebsrats bestehe nicht.

Das **Landesarbeitsgericht Hamm** hat die Entscheidung des ArbG aufgehoben und dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben.

Das **Bundesarbeitsgericht** wiederum hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und den erstinstanzlichen Beschluss des ArbG wiederhergestellt.

Die Pressemitteilung des BAG



Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.

⇒ Arbeitgeber ist zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet

⇒ Pflicht folgt aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz



Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. [...] Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten [...] für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Bezugnahme auf den EuGH

Das BAG legt seiner Entscheidung eine „*unionsrechtskonforme Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG*“ zugrunde und bezieht sich dabei auf die sog. CCOO-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes.

Der EuGH hatte die Mitgliedstaaten im Jahr 2019 verpflichtet, in Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie nationale Regelungen auf den Weg zu bringen, wonach Arbeitgeber verpflichtet werden, ein Zeiterfassungssystem einzurichten.

Der Deutsche Gesetzgeber ist dieser Verpflichtung bisher nicht nachgekommen, sodass eine direkte Pflicht für Arbeitgeber zur Einführung eines Zeiterfassungssystems nicht bestand.

Das BAG hat der Entscheidung des EuGH nun auch ohne Umsetzung durch den Gesetzgeber zur Geltung verholfen, indem es anknüpfend an den EuGH § 3 ArbSchG im Lichte der EU-Arbeitszeitrichtlinie auslegt.



2 | Hintergründe und offene Fragen

Hintergründe – was die Pressemitteilung nicht sagt

Was wir aus Hintergrundgesprächen erfahren haben:

- Das BAG wird in seinen Entscheidungsgründen eine flächendeckende Pflicht zur systemischen Erfassung der Arbeitszeit annehmen – das Gericht wollte sich explizit nicht gegen den EuGH stellen.
- Während sich das BAG hinsichtlich des „Ob“ also klar positionieren wird, bleibt das „Wie“ offen.
- Die Bezugnahme auf das Unionsrecht war ein Alleingang des BAG. Keine der am Verfahren beteiligten Parteien hat in diese Richtung argumentiert.
- BAG selbst gibt zu bedenken, dass die Entscheidung eine kurze Halbwertszeit haben könnte, da der Gesetzgeber modifizierend eingreifen kann – wobei natürlich auch hierbei EU-Recht zu beachten wäre.



Offene Fragen – was unklar ist

Muss nun auch die Arbeitszeit von leitenden Angestellten erfasst werden?

Das BAG stützt die Entscheidung auf das ArbSchG. Dieses findet – anders als das ArbZG – auf alle Arbeitnehmer Anwendung.

Können Arbeitgeber die Entscheidung so lange ignorieren, bis sie einer Betriebsprüfung durch die Arbeitsschutzbehörden unterzogen werden?

Das ArbZG knüpft Bußgelder direkt an einen Verstoß gegen das Gesetz. Das ArbSchG knüpft Bußgelder dagegen nur an einen Verstoß gegen Rechtsverordnungen oder vollziehbare Anordnungen der Behörden. Beides liegt bei einer schlichten Nichterfassung der Arbeitszeit zunächst nicht vor.

Fällt mit dieser Entscheidung der anerkannte Grundsatz des Arbeitsschutzrechts, wonach am Anfang stets die Gefährdungsbeurteilung steht?

Das BAG entscheidet mit der Bezugnahme auf § 3 Abs. 2 ArbSchG plötzlich selbst, wann eine abstrakte Gefährdungslage vorliegt und übergeht damit die betriebliche Gefährdungsbeurteilung.

3 | Handlungsbedarf auf Arbeitgeberseite

Folgen für die betriebliche Praxis

- Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht ab sofort und gilt für alle Arbeitgeber unabhängig von ihrer Größe
- Betriebsräte haben zwar kein Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG, sie können jedoch über § 80 BetrVG Druck auf den Arbeitgeber ausüben
- Arbeitnehmer können sich an den Arbeitgeber und bei Nichtabhilfe an die Arbeitsschutzbehörden wenden
- Arbeitsschutzbehörden können vollziehbare Anordnungen hinsichtlich der Implementierung eines Arbeitszeiterfassungssystems erlassen. Folgen Arbeitgeber dem nicht, können Bußgelder bis zu EUR 30.000 verhängt werden

1

Bestandsaufnahme – Was gibt es schon?

Arbeitgeber sollten zunächst eine Bestandsaufnahme durchführen

- Wie werden Überstunden aktuell im Unternehmen behandelt?
- Welche Beschäftigte erfassen nicht?
- Werden Arbeitszeitkonten geführt?
- Gibt es bereits Vorrichtungen/Systeme, die sich zur Arbeitszeiterfassung eignen und ggf. ausgebaut werden können?
- Gibt es Unternehmensbereiche, in denen üblicherweise viele Überstunden anfallen?
- Wie positioniert sich der Betriebsrat?
- Wie wird das Thema Arbeitszeit/Überstunden aktuell gegenüber den Arbeitnehmern kommuniziert?



Prüfung der Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber sollten sich insbesondere die für ihren Betrieb erstellten Gefährdungsbeurteilung(en) ansehen

- Es sollte – ggf. gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit – geprüft werden, ob und wenn ja mit welchem Ergebnis das Thema Arbeitszeit durch die Gefährdungsbeurteilung abgedeckt ist
- Welche Abhilfemaßnahmen – abseits einer systematischen Arbeitszeiterfassung – sind möglicherweise schon implementiert?
- Werden die Mitarbeiter zum Thema Arbeitszeit bereits arbeitsschutzrechtlich unterwiesen?
- Gibt es Unternehmensbereiche, in denen das Risiko einer Arbeitsüberlastung besonders hoch ist?



Sorgfältige Vorbereitung statt Schnellschuss

Was ist jetzt zwingend zu tun? Was ist zu erwarten?

- Aufzeichnungspflichten gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG bestehen unabhängig von der Entscheidung des BAG.
- Der Koalitionsvertrag sieht explizit den Erhalt von Vertrauensarbeitszeit vor. Es ist also nicht ausgeschlossen, dass der Gesetzgeber zur Vertrauensarbeitszeit noch tätig wird.
- Die Einführung eines Zeiterfassungssystems („Wie“) dürfte der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, weshalb es einer sorgfältigen Vorbereitung mit diesem bedarf.
- Ein elektronisches Zeiterfassungssystem muss den Vorgaben des Datenschutzrechts genügen, d.h. es ist insbesondere der Grundsatz der Datensparsamkeit zu beachten
- Wie sicher sind die arbeitsvertraglichen Regelungen? Konkrete Abgeltung, pauschale Abgeltung, Verfall?
- Welche Risiken bestehen für die Vergangenheit?



4 | Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Fragen



Ihr Ansprechpartner

Als Fachanwalt für Arbeitsrecht berät Kilian Friemel nationale und internationale Unternehmen sowie Arbeitgeberverbände in allen Fragen des Arbeitsrechts. Mandanten schätzen sein Verhandlungsgeschick und seine Stärke bei der Entwicklung von Konzepten zu Personal-, Entgelt- und Arbeitszeitflexibilisierungen.

Zudem ist er Spezialist bei der vertragsrechtlichen Gestaltung für den Einsatz flexibler Personalressourcen (Zeitarbeit, Interim Management, Freelancer, Werkverträge), die er bei Um- und Restrukturierungen mit strategischen Fragestellungen verknüpft. Seine Beratung setzt somit bereits weit vor dem Einsatz von Fremdpersonal an, umfasst explizit aber auch Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaft.

Zudem verfügt Kilian Friemel über umfassende Erfahrungen in der Begleitung von Betriebsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung und die Bundesagentur der Arbeit.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



„sehr gute Zusammenarbeit, schnelle u. gute Rückmeldungen“, Mandant, [JUVE Handbuch 2021/2022](#)

„Kilian Friemel ist fachlich immer auf der Höhe der Zeit und liefert jederzeit schnelles, qualitativ hochwertiges und freundliches Feedback.“, [Legal 500, 2020](#)

Ausgezeichnet für Arbeitsrecht, [Handelsblatt Best Lawyers 2020 und 2023](#)



Dr. Kilian Friemel

Partner
München

+49 89 21038-196

k.friemel@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Employment, Pensions & Mobility
- Arbeitsrecht

Ihr Ansprechpartner

Johannes Höft berät deutsche und internationale Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts einschließlich der arbeitsgerichtlichen Prozessführung und der Vertretung in betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstellen.

Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt dabei auf der Beratung von Unternehmen zu Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der entsprechenden Vertretung gegenüber Behörden und Betriebsräten sowie der Begleitung von Betriebsprüfungen.

Außerdem ist Johannes Höft Dozent für Arbeitsrecht an der HAW Hamburg.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Dr. Johannes A. Höft

Salary Partner
Hamburg

+49 40 36803-117

j.hoeft@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

