



Arbeitszeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit

Beschluss des BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21

Team Arbeitsrecht informiert:

BAG zur Arbeitszeiterfassung | Kommt Zeit, kommt Rechtsprechung

Die **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)** wird dieser Tage nicht nur unter den geeigneten Juristen des Arbeitsrechts diskutiert, sondern ist quasi **in aller Munde**. Kein Nachrichtenportal, dem der **Beschluss des BAG vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21** keine Eilmeldung wert war und kein Blog, auf dem der Beschluss nicht thematisiert wird.

Was ist passiert?



EuGH entschied am 14.05.2019, dass es **nicht mit europäischem Recht vereinbar** ist, wenn **Mitgliedstaaten keine gesetzlichen Regelungen** haben, die Arbeitgeber zur **Zeiterfassung** verpflichten

Das **Urteil** des EuGH wird in Gesellschaft und Politik **ergebnislos diskutiert**:



Das **BAG** entscheidet, dass ein **Initiativrecht** des Betriebsrates bei der Einführung eines Systems zur Zeiterfassung nicht besteht, da **Arbeitgeber** bereits **nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG – somit gesetzlich – verpflichtet** sind, die **Arbeitszeiten** der Arbeitnehmer zu erfassen!



Um den Beschluss des BAG und dessen Tragweite einzuordnen, ist es hilfreich einen kurzen Blick in die Vergangenheit zu richten:

Der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** hatte mit **Urteil vom 14.05.2019 - C-55/18** - entschieden, dass **europäisches Recht** über die Durchführung von Maßnahmen **zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer** bei der Arbeit, **nationalen Regelungen** eines Mitgliedsstaates **entgegensteht**, die – auch nach Auslegung durch die nationalen Gerichte –, **Arbeitgeber nicht** zur Einrichtung eines Systems **verpflichten**, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer **täglich geleistete Arbeit gemessen** werden kann.

Bereits dieses **Urteil** wurde damals **heiß diskutiert**, von der verpflichtenden Wiedereinführung der Stechuhr bis zum Ende flexibler Arbeitszeitmodelle wie der Vertrauensarbeitszeit wurden bereits allerhand Folgen skizziert. In der Politik und Gesetzgebung wollte man zunächst erstmal die genauen Urteilsgründe abwarten und danach die Sachlage prüfen sowie den Kontakt mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften aufnehmen. **Konkrete (gesetzliche) Folgen** hatte das Urteil des EuGH **bis heute jedoch nicht!**



Das ist die Frage, die sich nun wieder alle stellen, die „Reflexe“ sind erstmal die gleichen wie nach dem EuGH-Urteil:

...Rückkehr der Stechuhr ? | ...das endgültige Ende der Vertrauensarbeitszeit? | ...zunächst Urteilsgründe abwarten

Ausgangspunkt der Entscheidung des BAG war ganz nach dem Motto – „**Erstens kommt es anders und zweitens als man denkt!**“ – die Klärung der **Frage, ob** ein **Betriebsrat** nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein **Initiativrecht** für die **Einführung** eines solchen **Zeiterfassungssystems** zusteht. Das **BAG lehnte** ein hierauf bezogenes **Initiativrecht** des Betriebsrates **ab**.



Mit der europarechtlich geforderten Arbeitszeiterfassung hatte der Fall an sich nichts zu tun!



Während das Ergebnis dieses Beschlussverfahrens an sich vermutlich erstmal noch kein mediales Potential gehabt hätte, änderte sich das mit der entsprechenden Begründung der Ablehnung des Initiativrechts:

Das **BAG verwies** in seiner Entscheidung **auf den Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG**, nach dem eine **Mitbestimmung** des Betriebsrates **nur** dann existiert – und damit auch über eine Einigungsstelle initiativ erzwingbar wäre – **soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht**. Eine **gesetzliche Regelung** besteht nach Auffassung des BAG jedoch **in Anknüpfung an das EuGH-Urteil bei unionsrechtskonformer Auslegung in § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG**. Danach hat der **Arbeitgeber erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen**, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten **sowie diesbezüglich für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen**. Hierunter fällt nach Auffassung des BAG – vermutlich mit Blick auf die Einhaltung von Arbeitszeiten sowie Ruhepausen und -zeiten nach dem Arbeitszeitgesetz – **auch die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten** der Arbeitnehmer.

Konkrete Folgen? Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Ruhezeiten wird auf Dauer wohl kaum vermieden werden können...

Aber: Laut Koalitionsvertrag will die Regierung Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit – auch der Vertrauensarbeitszeit – gesetzlich vereinbaren...

Fortsetzung folgt...

Kontakt

Unser Team Arbeitsrecht

ELSÄSSER Rechtsanwälte PartG mbB

Arcisstraße 32
80799 München
www.elsaesser.co



Maik Rusche

Rechtsanwalt

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1
Mobil: +49 (0) 160 9860 0499
E-Mail: rusche@elsaesser.co



Daniela Gunreben

Rechtsanwältin, Partnerin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1
Mobil: +49 (0) 171 7575 147
E-Mail: gunreben@elsaesser.co



Andreas Knöbel

Rechtsanwalt

Tel: +49 (0) 89 35 64 7530-1
Mobil: +49 (0) 175 1144 097
E-Mail: knoebel@elsaesser.co