

Bundesarbeitsgericht zur Arbeitszeiterfassung

— vor allem eine Kritik am Gesetzgeber !

Dr. Rolf Geffken

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 13.9.2022 – 1 ABR 22 /21 ein Grundsatzurteil zur Arbeitszeiterfassung gefällt. Eine Veröffentlichung der gesamten Urteilsgründe erfolgt im November 2022.

Das Urteil behandelt zwar die Frage der Arbeitszeiterfassung und hat insofern Bedeutung auch für die einzelnen ArbeitnehmerInnen, aber tatsächlich erging es zur Frage, ob ein Betriebsrat bei der Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung ein Initiativrecht im Rahmen seiner Mitbestimmung hat. Das BAG hat dies mit der Begründung verneint, daß der Betriebsrat nach § 87 I BetrVG nur dann in „sozialen Angelegenheiten“ mitzubestimmen hat, wenn in der jeweiligen Angelegenheit eine gesetzliche Regelung nicht besteht. Mit § 3 II Ziff 1 Arbeitsschutzgesetz bestünde aber eine solche Regelung. Darin wird der Arbeitgeber verpflichtet, die „erforderlichen Mittel“ für die Durchführung der nach Absatz 1 erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes bereitzustellen. Ob damit eine eindeutige abschließende gesetzliche Regelung vorliegt, mag man bezweifeln. Das LAG Hamm hatte in der Berufungsinstanz eine solche Regelung auch verneint und demgemäß ein Initiativrecht des Betriebsrates bejaht.

Das BAG kam zu der von ihm vorgenommenen Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes nach einer EU-rechtskonformen Auslegung der Bestimmung des § 3 ArbSchG. Dieses Gesetz diene der Umsetzung der EU-Richtlinien zur Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz. Bereits in einer Entscheidung vom 14. Mai 2019 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) betont, daß nur die vollständige Protokollierung der Arbeitszeit dem Gesundheitsschutz zum Durchbruch verhelfen könne. Wir berichteten darüber im Video Nr. 23 unseres Youtube-Kanals: <https://www.youtube.com/watch?v=u3eb9zmylRA> . Die exzessive Leistung von Überstunden bei gleichzeitig unterbliebener Vergütung war Anlaß für den EuGH über die Durchsetzung des Arbeitsschutzes in Gestalt von genauer Arbeitszeiterfassung nachzudenken. Während der bundesdeutsche Gesetzgeber nun mehr als 3 Jahre Zeit zur Umsetzung dieser Grundsätze hatte, war es stattdessen das Bundesarbeitsgericht, das anstelle des Gesetzgebers für etwas mehr Klarheit sorgte. BAG-Präsidentin Inken Gallner betonte bei der mündlichen Urteilsbegründung, dass die Zeiterfassung auch ein „Schutz vor Fremd- und Selbstausbeutung“ sein. Es dürfe nicht sein, daß 4,5 Mio Menschen im Schnitt pro Jahr mehr gearbeitet hätten als vertraglich vorgesehen.

Es wird nun Aufgabe des Gesetzgebers sein, das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz in dieser Frage näher auszugestalten. Offen ist bislang welcher Art die Zeiterfassung sein muß, ob diese wie bisher an die Beschäftigten „delegiert“ werden kann und welche Auswirkungen das Urteil aus Erfurt auf die Vertrauensarbeitszeit und das Home-Office haben wird. Eines ist klar: Die Arbeitgeber beklagen wieder mal, ein angebliches „Bürokratiemonster“. In Wahrheit gibt das Urteil jetzt endlich Anlaß, alle Unternehmen auf ihre – auch arbeitsrechtliche - Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung hinzuweisen und damit eine wesentliche Grundlage für die Verhinderung einer massenhaften Nichtvergütung geleisteter Arbeitszeit zu schaffen. Es wird darauf ankommen in einem künftigen Gesetz nicht wieder hinter dieses Urteil des BAG zurückzufallen. Das Urteil ist zugleich eine deutliche Kritik am Gesetzgeber, der das Urteil des EuGH wie auch die Richtlinien der EU immer noch nicht umgesetzt hat.