

Elektronische Zeiterfassung: Derzeit kein akuter Handlungsdruck

Der Beschluss des BAG vom 13.9.2022 (1 ABR 22/21) war bereits kurz nach Veröffentlichung der Pressemitteilung viel diskutiert. Wir haben hierzu mit Dr. Markus Janko, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Kliemt.Arbeitsrecht in Düsseldorf, gesprochen.

Herr Dr. Janko, welche Auswirkungen hat die Entscheidung des BAG? Was müssen Arbeitgeber jetzt beachten und wie schnell sollten sie reagieren?

Zunächst gilt: Ruhe bewahren und die Entscheidungsgründe des BAG abwarten. Denn die Formulierungen in der Pressemitteilung lassen noch viele Details offen. Aus der Pressemitteilung ergibt sich, dass Arbeitgeber – anders als es viele zuvor dachten – nach bereits geltendem Recht zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet sind bzw. schon länger gewesen sein sollen.

Dies ist zunächst nicht überraschend, weil so schon der EuGH 2019 entschieden hat. Danach müssen Arbeitgeber ein System einführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Welche konkreten Anforderungen an ein solches Arbeitszeiterfassungssystem zu stellen sind, hat damals weder der EuGH dargelegt noch würde ich damit rechnen, dass dies in den Entscheidungsgründen des BAG steht. Denn das BAG hat sich im Wesentlichen mit Rechten des Betriebsrats beschäftigt. Mehr nicht, wobei man hier auch die Entscheidungsgründe abwarten muss.

Anders als es vielfach berichtet wird, besteht derzeit für Arbeitgeber kein akuter Handlungsdruck.

Denn die Risiken, die sich aus einer Verletzung der öffentlich-rechtlichen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ergeben können, sind nach derzeitigem Recht überschaubar. Insbesondere drohen nicht akut Bußgeldverstöße. Unternehmen sind daher zunächst gut beraten, bestehende Arbeitszeiterfassungssysteme nur auf den Prüfstand zu stellen und sich intern auf mögliche Anpassungen der Rechtslage vorzubereiten. Dies sollte und kann in Ruhe erfolgen.

Was bedeutet der Beschluss für die Rechte des Betriebsrats, insbesondere die betriebliche Mitbestimmung?

Die Entscheidung stellt zunächst nur den bereits bekannten Grundsatz klar, dass dem Betriebsrat dann kein Mitbestimmungsrecht zusteht, wenn und soweit die Angelegenheit bereits gesetzlich geregelt ist. Dies gilt ausdrücklich für die Frage des Initiativrechts, wenn es etwa um eine Maßnahme geht, zu der der Arbeitgeber bereits gesetzlich verpflichtet ist. Das ist alles nichts Neues.

Die viel interessantere Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, ist die nach der Reichweite der Mitbestimmung bei der Ausgestaltung von Maßnahmen. Wir gehen weiterhin davon aus, dass dem Betriebsrat in den meisten Fällen bei der Ausgestaltung eines Arbeitszeiterfassungssystems ein Mitbestimmungsrecht zustehen wird. Was passiert aber, wenn Fragen der Ausgestaltung bereits gesetzlich geregelt sind?

Scheidet das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats dann in Gänze aus, wenn es zur Angelegenheit bereits gesetzliche Vorgaben gibt? Diese Fragen stellen sich insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich die Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung aufgrund der europäischen Arbeitszeitrichtlinie ergeben. Bei der Vielzahl an bestehenden EU-Richtlinien und der Verzahnung des nationalen und europäischen Rechts darf man auf die Entscheidungsgründe des BAG und die weitere Entwicklung dieser Rechtsprechung sehr gespannt sein.

Welche Rolle spielt hierbei und allgemein das Europarecht? Der Entscheidung lag immerhin das sog. Stechuhr-Urteil des EuGH zugrunde.

Das Arbeitszeitrecht ist seit längerem unionsrechtlich determiniert. Ihm liegt die Arbeitszeitrichtlinie zugrunde. Der EuGH hat in besagtem Stechuhr-Urteil entschieden, dass sich aus der Arbeitszeitrichtlinie ergibt, dass Arbeitgeber zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems verpflichtet sind. Das deutsche Arbeitszeitgesetz normiert aber lediglich eine Pflicht zur Erfassung von, vereinfacht gesprochen, Überstunden. Grundsätzlich ist der Gesetzgeber dann gefordert, die Richtlinie ordnungsgemäß umzusetzen.

Die Gerichte können das nationale Recht allerdings auch unionsrechtskonform auslegen. Dies hat das BAG vorliegend offensichtlich getan. Hierzu hat es eine Vorschrift aus dem Arbeitsschutzgesetz heranziehen müssen, weil das Arbeitszeitgesetz aus Sicht des BAG nicht unionsrechtskonform auslegbar war. Diese Entscheidung verdeutlicht, welchen großen Einfluss das Europarecht auf das Arbeitsrecht hat und dass der Spielraum der Arbeitsgerichte zur unionsrechtskonformen Auslegung sehr groß ist. Gelegentlich kommt es vor, dass der Gesetzgeber eine EU-Richtlinie nicht innerhalb der vorgeschriebenen Zeit umsetzt. Es ist daher denkbar, dass die Gerichte in solchen Konstellationen mithilfe der unionsrechtskonformen Auslegung immer häufiger zur Geltung der europarechtlichen Vorschriften gelangen werden. Für Rechtssicherheit sorgt das nicht. Im Hinblick auf das Arbeitszeitrecht darf man daher gespannt sein, ob und wann der Gesetzgeber eine Anpassung vornehmen wird.

Ist das das Ende von Modellen wie Vertrauensarbeitszeit oder Vertrauensurlaub?

Nein, ein vollständiges Ende kann man nach derzeitigem Stand ausschließen. Denn die Entscheidung des BAG bezieht sich lediglich auf die sog. öffentlich-rechtliche Arbeitszeit. Die vergütungsrechtliche Arbeitszeit bleibt unberührt. Im Rahmen des ansonsten weiterhin geltenden Arbeitszeitrechts – Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten etc. – bleiben durch die Entscheidung unberührt – können weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart werden. Unter Umständen kommt ein gewisser praktischer Anpassungsbedarf aufgrund der Zeiterfassungspflicht in Betracht. Wir gehen aber davon aus, dass es sich dabei um praktisch und rechtlich überwindbare Hürden handelt bzw. handeln wird.

Vielen Dank für das Gespräch!