

HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Ausgabe Nr. 3/2023

DIE RECHTSLAGE

Der Europäische Gerichtshof urteilte im Mai 2019, dass alle Arbeitgeber der Mitgliedstaaten der EU zur Zeiterfassung ihrer Angestellten verpflichtet sind. Die Kriterien: Ein objektives, verlässliches und zugängliches System, das die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer registriert und vollständig protokolliert. Zwar hat Deutschland das Urteil noch nicht in nationales Recht überführt, doch urteilte das Bundesarbeitsgericht am 13. September 2022, dass die Zeiterfassung für Unternehmen verpflichtend ist. Und das LAG München urteilte zudem am 22. Mai 2023, dass Unternehmen sich nicht auf eine fehlende gesetzliche Regelung berufen können, wenn der Betriebsrat die Ausgestaltung der Zeiterfassung innerhalb eines Unternehmens fordert. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

DIE AUSGANGSLAGE

Das Thema der Arbeitszeiterfassung war schon immer ein heikles Thema, welches diverse Fallstricke für Unternehmen und auch für Betriebsräte darstellen kann. Rechtlich saubere Regelungen sind notwendig, stoßen aber oft an Grenzen der praktischen Umsetzung im Betrieb.

Insbesondere wie Zeiten, Pausen, etc. erfasst werden, kann zu Problemen bei der technischen Umsetzung führen. Teilweise werden in Betrieben bei der sog. Vertrauensarbeitszeit gar keine Zeitaufschreibungen und -dokumentationen gemacht.

Durch die Vorgaben des EuGH und des BAG ist das Thema wieder und weiterhin brandaktuell.

DAS URTEIL DES BAG

- In seiner Entscheidung vom 13.9.2021 leitet der Erste Senat eine Pflicht zur Einführung von automatischen Systemen zur Arbeitszeiterfassung aller Beschäftigten aus dem Arbeitsschutzgesetz ab (konkret: § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG). Hiernach haben Arbeitgeber – unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten – zur Planung und Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen für eine „geeignete Arbeitsschutzorganisation“ zu sorgen sowie die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Ausgehend von einem unionskonformen Verständnis

soll die Vorschrift Arbeitgeber dazu verpflichten, automatisierte Systeme zur Erfassung der täglich geleisteten Arbeitszeit einzuführen. Jede Arbeitszeit ist zu erfassen – damit auch während mobiler Arbeit und auch die sog. Vertrauensarbeitszeit. Diese Systeme müssen Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit einschließlich Überstunden in der Regel elektronisch erfassen. Die durchgeführten Messungen müssen „objektiv, verlässlich und zugänglich“ sein. In seinen Ausführungen zu § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verweist das BAG darauf, dass diese Vorschrift die in Art. 6 Abs. 1 der EU-Richtlinie 89/391/EWG vom 12.6.1989 („Arbeitsschutzrahmenrichtlinie“) enthaltenen Vorgaben in deutsches Recht umsetzt. Folgt man dieser Argumentation, besteht für Arbeitgeber die Pflicht zu einer umfassenden Arbeitszeiterfassung bereits seit Inkrafttreten des aktuellen ArbSchG im August 1996.

MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS BEI DER ARBEITSZEITERFASSUNG

Betriebsräte können bei allen Aspekten des Themas „Arbeitszeiterfassung“ mitbestimmen, für die einschlägige gesetzliche Regelungen Arbeitgebern Handlungsspielräume eröffnen.

Mitzubestimmen ist unter anderem die praktische Umsetzung der Arbeitszeiterfassung vor Ort (Ordnung des Betriebs – § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Insbesondere konnte dies die Lage der Zeiterfassungsgeräte, deren Erreichbarkeit und praktische Verwendung betreffen. Wenn die Zeiterfassung mittels IT-Systemen erfolgen soll, ist auch die Verarbeitung der personenbezogenen Beschäftigtendaten mitzubestimmen (Überwachung – § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Arbeitgeber müssen nun tätig werden und eine Zeiterfassung schaffen, wo noch keine besteht oder unzureichende Systeme anpassen. Betriebsräte können die Einführung zwar nicht selbst erzwingen, da ihnen das BAG kein Initiativrecht zur Einführung zubilligt. Dies ist aber auch gar nicht notwendig, da ja bereits eine gesetzliche Pflicht zum Handeln besteht. Betriebsräte können nach einer Aufforderung an den Arbeitgeber die staatlichen Aufsichtsbehörden einschalten, so wie dies bereits zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen möglich ist.

Bei der konkreten Ausgestaltung kommt Betriebsräten weiterhin eine wichtige Aufgabe zu. Bei der Umsetzung der Zeiterfassung dürfte nahezu immer ein ausfüllungsbedürftiger Spielraum bestehen, den das BAG ausdrücklich den Betriebsparteien zuweist. Zur Art und Weise der Zeiterfassung, zu der Verarbeitung der erfassten Daten und zu der organisatorischen Umsetzung im Betrieb, sind Betriebsräte auf Basis ihrer Mitbestimmungsrechte genau wie bisher zu beteiligen.

Der Betriebsrat hat das Recht und die Pflicht, die Einhaltung von Gesetzen und Betriebsvereinbarungen zu überwachen. Das ergibt sich aus § 80 Abs. 2 BetrVG. Diese Pflicht umfasst auch die Überwachung des Arbeitszeitgesetzes und der Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit im Betrieb. Dem Betriebsrat sind deshalb alle Dokumente zur Verfügung zu stellen, die er dazu benötigt. Das BAG hat in seinem Beschluss aus dem Jahr 2003 ausgeführt, dass der Arbeitgeber alle Daten vorhalten muss, die zur Überprüfung der Einhaltung des ArbZG notwendig sind. Er kann sich nicht darauf berufen, diese Daten nicht zu haben.

SACHVERSTÄNDIGE EXPERTISE HILFT DEM BETRIEBSRAT PRAXISTAUGLICHE LÖSUNGEN UND REGELUNGEN ZU FINDEN

Da es sich insgesamt um ein rechtlich und technisch sehr komplexes Thema handelt, haben Betriebsräte über § 80 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich das Recht auf sachverständige Beratung durch kompetenten Sachverstand.

Die INFO-Institut Beratungs-GmbH bietet Betriebsräten die hierfür notwendige Expertise und einen großen Wissens- und Erfahrungsschatz aus zahlreichen Projekten.

Hinweis und Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfelder von Arbeitnehmervertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.