

Initiativrecht des Betriebsrats Elektronische Arbeitszeiterfassung BAG 13.9.2022 - 1 ABR 22/21 -

ORTSTAGUNG DEUTSCHER ARBGV

HANNOVER, 1. JUNI 2023

DR. URSULA RINCK, RICHTERIN AM BUNDESARBEITSGERICHT

Beschluss vom 13.9.2022 - 1 ABR 22/21 - 2 Kernaussagen

- ▶ Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet,
 - ▶ Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden
 - ▶ derjenigen Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat
- ▶ Dem Betriebsrat steht kein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zu, mit dem die tägliche Arbeitszeit solcher Arbeitnehmer erfasst werden soll

Sachverhalt und Verfahrensgegenstand

- ▶ Die Beteiligten
 - ▶ Die Arbeitgeberinnen betreiben eine vollstationäre Wohneinrichtung als gemeinsamen Betrieb
 - ▶ In diesem Betrieb ist der antragstellende Betriebsrat gebildet
- ▶ Die Geschichte
 - ▶ Die Betriebsparteien schlossen im Jahr 2018 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit
 - ▶ Zeitgleich verhandelten sie - erfolglos - über eine BV zur Arbeitszeiterfassung
 - ▶ Ende Mai 2018 entschieden die Arbeitgeberinnen, kein elektr. Zeiterfassungssystem im Betrieb einzuführen
 - ▶ Die gerichtlich eingesetzte Einigungsstelle setzte das Verfahren zur Klärung der Zuständigkeit aus
- ▶ Das Begehren
 - ▶ Feststellung, dass der BR hinsichtlich der initiativen Einführung einer elektronischen Zeiterfassung im Betrieb ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat
 - ▶ Nach dem Verständnis des Senats umfasst das Begehren das „Ob“ und das „Wie“ der Arbeitszeiterfassung
- ▶ Die Entscheidungen der Vorinstanzen
 - ▶ Das ArbG hat den Antrag abgewiesen, das LAG hat ihm stattgegeben

Allgemeine Voraussetzungen der betrieblichen Mitbestimmung

- ▶ § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG
 - ▶ Nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, soweit die betreffende Angelegenheit gesetzlich geregelt ist
 - ▶ Das beruht auf der Erwägung, dass der Mitbestimmungszweck nicht erreicht werden kann, **wenn und soweit** eine den Arbeitgeber bindende und abschließende gesetzliche Vorschrift existiert
 - ▶ Wird der Mitbestimmungsgegenstand durch eine solche Norm inhaltlich und abschließend geregelt, besteht für die Betriebsparteien keine Ausgestaltungsmöglichkeit
 - ▶ Verbleibt dem Arbeitgeber dagegen trotz bestehender normativer Regelung ein Gestaltungsspielraum, ist ein darauf bezogenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffnet
- ▶ Der Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG gilt auch, soweit die Mitbestimmungstatbestände dem Betriebsrat ein Initiativrecht gewähren

Mitbestimmung beim „Ob“ der Arbeitszeiterfassung

- ▶ Frage:
 - ▶ Gibt es eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems?
- ▶ Antwort: Ja
 - ▶ Die Verpflichtung ergibt sich nicht schon unmittelbar aus Art. 31 Abs. 2 GRC
 - ▶ Sie ergibt sich aber aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG
 - ▶ Diese Auslegung ist unionsrechtlich geboten
 - ▶ Die Regelungen des ArbZG stehen einer unionsrechtskonformen Auslegung nicht entgegen

Unionsrechtliche Vorgaben

EuGH 14.5.2019 – C-55/18 - CCOO

- ▶ Um die praktische Wirksamkeit der von der Arbeitszeit-RL vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 Abs. 2 GRC verankerten Grundrechts zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die AG verpflichten, ein **objektives, verlässliches und zugängliches System** einzuführen, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.
- ▶ Dieses Ergebnis wird durch die Bestimmungen der Arbeitsschutz-RRL bestätigt. Wie sich aus Art. 1 Abs. 2 und 4 der Arbeitszeit-RL und ihrem 3. Erwägungsgrund sowie aus Art. 16 Abs. 3 der Arbeitsschutz-RRL ergibt, findet diese RL auf die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die wöchentliche Höchstarbeitszeit unbeschadet strengerer und/oder spezifischerer Vorschriften in der Arbeitszeit-RL uneingeschränkt Anwendung.
- ▶ Insoweit ergibt sich die Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems, mit dem die von einem jeden AN geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, aus der allgemeinen Verpflichtung der Mitgliedstaaten und der AG nach Art. 4 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Arbeitsschutz-RRL, eine Organisation und die erforderlichen Mittel zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der AN bereitzustellen.

Arbeitszeit und Arbeitsschutz im nationalen Recht

- ▶ § 3 ArbSchG Grundpflichten des Arbeitgebers
 - ▶ (1) 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...
 - ▶ (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Abs. 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten
 - ▶ 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen ...
- ▶ § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG
 - ▶ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.

Unionsrechtskonforme Auslegung des nationalen Rechts

- ▶ § 16 Abs. 2 ArbZG
 - ▶ Die Norm verpflichtet ausdrücklich nur dazu, die „über“ die werktägliche Arbeitszeit nach § 3 Satz 1 ArbZG „hinausgehende“ Arbeitszeit aufzuzeichnen
 - ▶ Eine unionsrechtskonforme Auslegung (oder Analogie) wäre contra legem
- ▶ § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG
 - ▶ Die Norm entspricht Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 der Arbeitsschutz-RLL und dient deren Umsetzung
 - ▶ Nach „CCOO“ ergibt sich ua. daraus die Verpflichtung eines AG zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems für die Erfassung sämtlicher Arbeitszeiten
 - ▶ Daraus folgt das unionsrechtskonforme Verständnis der nationalen Norm
 - ▶ Folglich besteht eine **Verpflichtung des AG**,
 - ▶ ein System einzuführen und zu verwenden,
 - ▶ mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden
 - ▶ derjenigen Arbeitnehmer erfasst werden, für die das Gesetz keine Ausnahmen vorsieht

Keine „Sperrwirkung“ von § 16 II ArbZG

- ▶ Der Aspekt der Arbeitszeit ist nicht aus dem Anwendungsbereich des ArbSchG ausgenommen
- ▶ Auch unionsrechtlich ist vorgegeben, dass ArbZG und ArbSchG bei arbeitszeitrechtlichen Fragestellungen nebeneinander gelten
- ▶ Der Entstehungsgeschichte des ArbZG ist zu entnehmen, dass sich der Gesetzgeber unionsrechtskonform verhalten wollte

Reichweite der Entscheidung

- ▶ Sachlich
 - ▶ Einführung und Verwendung des Systems
 - ▶ Messung und Erfassung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschl. Überstunden
 - ▶ Inhaltlich gibt es keine Vorgaben außer „objektiv, verlässlich, zugänglich“
 - ▶ Ein elektronisches System ist nicht vorgegeben; Handaufschrieb ist ausreichend
 - ▶ Die Aufzeichnung kann auch an den AN delegiert werden
- ▶ Personell
 - ▶ Pflicht betrifft diejenigen AN, für die der nationale Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der ArbZ-RL von den Vorgaben der Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser RL abgewichen ist
 - ▶ Das bedeutet:
 - ▶ Die Arbeitszeiterfassung muss sich nicht auf AN erstrecken, für die ein Mitgliedstaat Ausnahmen vorgesehen hat, weil die Dauer ihrer Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den AN selbst bestimmt werden kann

Mitbestimmung beim „Wie“ der Arbeitszeiterfassung

- ▶ § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG
 - ▶ Das „Wie“ der Arbeitszeiterfassung ist (bislang) nicht gesetzlich geregelt
- ▶ § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
 - ▶ Die Norm knüpft an das Vorhandensein einer ausfüllungsbedürftigen arbeitsschutzrechtlichen Rahmenvorschrift an
 - ▶ Der insoweit bestehende Regelungsspielraum der Betriebsparteien darf nicht dadurch beschränkt werden, dass der Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens zu eng gefasst wird
- ▶ § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
 - ▶ Schon wegen dieser mitbestimmungsrechtlichen Besonderheiten kommt ein Initiativrecht betreffend die Einführung eines „elektronischen Zeiterfassungssystems“ nicht in Betracht

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!