

Aktuelle Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung

EuGH-Entscheidung in der Rechtssache CCOO (C-55/18)

BAG, Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21

LAG München vom 22.05.2023 - 4 TaBV 24/23

von

Michael D. Wirlitsch

Prolog

Aus der Sicht der Arbeitnehmer ist die Arbeitszeit neben dem Entgelt die wichtigste Arbeitsbedingung.

Die Umsetzung der europäischen Vorgaben, die der EuGH in seinem Stechuhrenurteil konkretisiert hat, ist in Deutschland umzusetzen.

Die Umsetzung der europäischen Rechtsprechung ist eine Grundbedingung, damit Ruhe- und Höchstarbeitszeiten auch bei uns eingehalten werden.

Gleichzeitig muss der Wunsch nach **Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer**, die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und die **Flexibilisierungsnotwendigkeiten der Arbeitgeber** in den Betrieben und Dienststellen unter einen Hut gebracht werden.

Prolog

Der Regierung ist das Problem mit der Erfassung der Arbeitszeit und die Handlungsnotwendigkeit aufgrund der Rechtsprechung des EuGH bewusst.

Siehe: Koalitionsvertrag, S. 53, MEHR FORTSCHRITT WAGEN vom 7.12.2021

Gliederung

- I. Gesetzeslage in Deutschland
- II. EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung („Stechuhrurteil“)
- III. BAG-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung („Paukenschlag aus Erfurt“)
- IV. LAG München (Initiativrecht des BR bei Arbeitszeiterfassung)
- V. Besondere Problemfelder
- VI. Rechte des Betriebs- / Personalrats
- VII. Fazit

I. Gesetzeslage in Deutschland

Grundsätzliche Aussagen zum Arbeitszeitrecht/-gesetz

- ArbZG ist ein öffentlich-rechtliches Schutzgesetz
- die Regelungen des ArbZG sind öffentlich-rechtlicher Natur
- mit Hilfe des öffentlich-rechtlichen Instrumentariums (vgl. u.a. § 17 I, II ArbZG, staatliche Aufsichtsbehörden und Vollstreckung) können die Ziele des ArbZG zwangsweise durchgesetzt werden

Grundsätzliche Aussagen zum Arbeitszeitrecht/-gesetz

- **Normadressat** des ArbZG ist der AG und alle öffentlich-rechtlichen Zwangsmaßnahmen richten sich ausschließlich an ihn
- durch seine Organisations- und Leitungsmacht obliegt ihm die **originäre Durchführung des Arbeitsschutzes als seine Aufgabe**

Grundsätzliche Aussagen zum Arbeitszeitrecht/-gesetz

Dritte Säule Arbeitszeitrecht als Teil des Arbeitsschutzrechts steht neben dem Individual- und dem Kollektivarbeitsrecht

Sinn und Zweck: Der AN soll vor Gefahren am Arbeitsplatz in vielfältiger Weise geschützt werden, vgl. § 1 Nr. 1 ArbZG

Bedeutung: Arbeitszeit ist neben dem Entgelt die wichtigste Arbeitsbedingung aus Sicht des AN. (vgl. Jens M. Schubert, Arbeitsvölkerrecht, 2017)

- **Arbeitszeitbegriff**

- **§ 2 I ArbZG:** Arbeitszeit ... ist die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ...

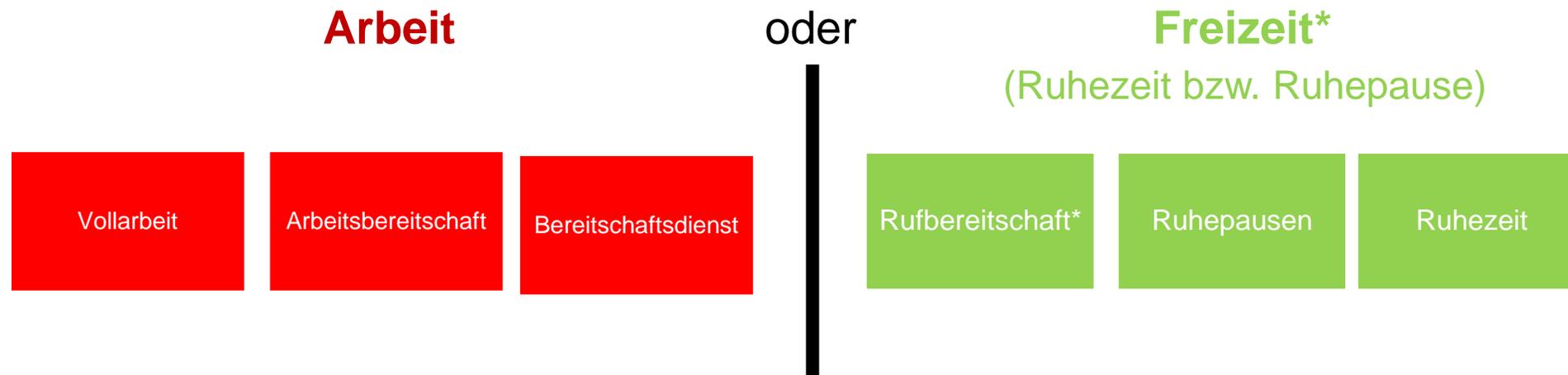
I. Aktuelle Gesetzeslage in Deutschland

EuGH 10.09.2015 – C-266/14 – Tyco

Strenger Dualismus

keine Zwischenkategorie zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten

Zeit ist **arbeitszeitrechtlich** einzuteilen in



I. Aktuelle Gesetzeslage in Deutschland

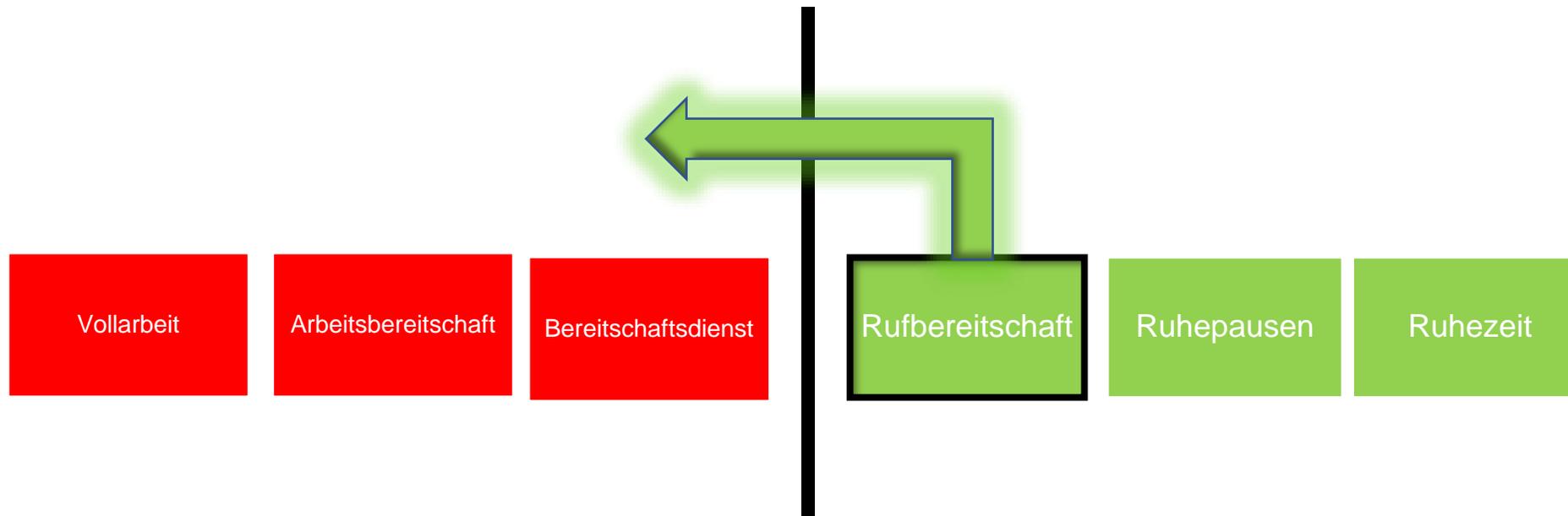
Rufbereitschaft ist Arbeitszeit nur bei tatsächlicher Inanspruchnahme

Arbeit

oder

Freizeit

(Ruhezeit bzw. Ruhepause)



- im deutschen Recht ist § 16 Abs. 2 ArbZG die maßgebliche Norm, wenn es um die **Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers** geht

*„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.
Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“*

II.

EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung

EuGH hat 2019 (Az. C-55/18) eine Grundsatzentscheidung zum Thema Arbeitszeiterfassung mit Auswirkung auf Deutschland getroffen

Ausgangslage: Fall aus Spanien

- Vorlagefrage des spanischen Nationalen Gerichtshofs
- spanisches Recht hat eine dem § 16 Abs. 2 ArbZG vergleichbare Regelung, nach der der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Überstunden seiner Arbeitnehmer zu dokumentieren

EuGH hat 2019 (Az. C-55/18) eine Grundsatzentscheidung zum Thema Arbeitszeiterfassung mit Auswirkung auf Deutschland getroffen

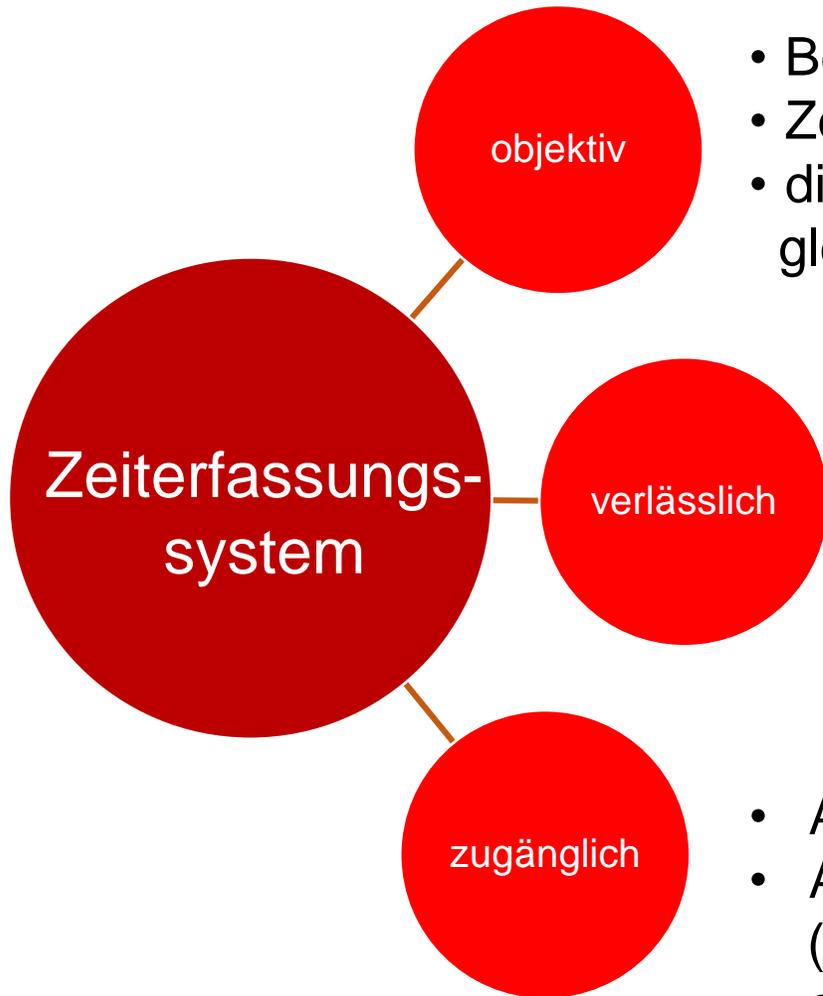
Rechtsprechung des EuGH:

- der EuGH urteilt, dass die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, die gesamte tägliche Arbeitszeit durch ein entsprechend eingerichtetes System aufzuzeichnen
- aus dem Urteil ergibt sich zunächst ein Auftrag an den deutschen Gesetzgeber, das ArbZG an die Rechtsprechung des EuGH anzupassen
d.h. die Erfassung der gesamten täglichen Arbeitszeit im ArbZG festzuschreiben

→ Bis heute keine gesetzliche Anpassung

- Welche Grundregeln ergeben sich aus der EuGH-Rspr.?
 - nach EuGH muss jeder Arbeitgeber ein System zur Arbeitszeiterfassung einführen, das **objektiv, verlässlich** und **zugänglich** ist und mit dem die von einem jeden AN geleistete Arbeitszeit täglich gemessen werden kann
 - diese drei Kriterien gelten schon jetzt für die Bewertung der Rechtmäßigkeit bestehender Zeiterfassungssysteme und sind von den Gerichten als Maßstab zu sehen
 - weder der Gesetzgeber noch die Gerichte haben hier Gestaltungsspielraum

II. Folgen der EuGH-Rspr., die heute noch relevant sind



- Beginn, Ende und Dauer d. Arbeitszeit transparent dokumentieren
 - Zeitpunkte dürfen nicht auf subj. Einschätzung beruhen
 - die Aufzeichnung durch das System muss AN und AG gleichermaßen bekannt sein
-
- gegen Manipulation gesichert
 - so auszugestalten, dass Beweiskraft prozessual nicht in Frage gestellt werden kann
 - Erfassung muss unmittelbar im Zusammenhang mit Arbeitsleistung erfolgen
-
- AG und AN stets über Beginn und Ende d. Arbeitszeit informiert
 - AN können Informationen auch gegen den Willen des AG abrufen (Daten müssen etwaigen Rechtsstreit zur Verfügung stehen)
 - auch BR/PR und Aufsichtsbehörden müssen jederzeit Zugriff haben

III.

BAG-Rechtsprechung

(Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21)

zur Arbeitszeiterfassung

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

„3. § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG verpflichtet Arbeitgeber lediglich dazu, Arbeitszeiten aufzuzeichnen, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehen.

Eine – unionsrechtskonforme - Auslegung dieser Vorschrift dahin, dass Beginn und Ende der gesamten täglichen Arbeitszeiten aufzuzeichnen sind, verstieße gegen das nationale Recht (Rn. 27 ff.). Auch eine analoge Anwendung der Norm auf solche Arbeitszeiten scheidet aus (Rn. 38 ff.).“

→ keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus § 16 Abs. 2 ArbZG

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

„4. Eine Pflicht von Arbeitgebern, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst werden, folgt - bei unionsrechtskonformer Auslegung aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (Rn. 42 ff.). Der Umstand, dass der Gesetzgeber eine solche Verpflichtung in § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG nicht vorgesehen hat, steht einem solchen Normverständnis nicht entgegen (Rn. 51 ff.).“

- aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG folgt eine Pflicht der Arbeitgeber zur Aufzeichnung der gesamten täglichen Arbeitszeit
- die Pflicht umfasst logischerweise auch die Aufzeichnung der Ruhepausen, da ohne deren Dokumentation die tatsächliche Arbeitszeit nicht erfasst werden kann
- die Pflicht gilt unabhängig von der Unternehmensgröße oder der Branchen, womit das BAG zunächst strenger ist bzw. die durch den EuGH genannten denkbaren Gestaltungspielräume nicht nutzt, die aber zudem primär den Gesetzgeber obliegen

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

*„7. Die bei der Erfüllung der **Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung** nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG bestehenden Spielräume sind*
- solange und soweit der Gesetzgeber sie nicht ausgefüllt hat -
von den Betriebsparteien oder einer Einigungsstelle im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG durch entsprechende Regelungen auszugestalten (Rn. 66).“

→ Auf an die Arbeit!

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

*„8. Das bei der Ausgestaltung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung bestehende **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. §3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG umfasst grundsätzlich auch ein entsprechendes Initiativrecht.“***

III. BAG-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung

- dem Betriebsrat steht kein Initiativrecht hinsichtlich der Einführung einer rein elektronischen Zeiterfassung gem. § 87 I Nr. 6 BetrVG zu
- hinsichtlich des „ob“ der Zeiterfassung bleibe – wie dargestellt – aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung ohnehin kein Raum
- hinsichtlich des „wie“ und der Ausgestaltung habe der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, u. a. gem. § 87 I Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 3 II Nr. 1 ArbSchG, das sich aber nicht nur auf eine Zeiterfassung in elektronischer Form beschränken dürfe
- solange (und soweit) der Gesetzgeber aber den ihm zustehenden Spielraum bei der Ausgestaltung der unionsrechtlichen Arbeitszeiterfassungspflicht nicht ausübe, dürften die Betriebsparteien und nach Maßgabe des § 87 II BetrVG entsprechende Regelungen treffen

IV.

LAG München

Beschluss vom 22.05.2023 - 4 TaBV 24/23

Können Betriebsräte auch mitreden, welches Zeiterfassungssystem der Arbeitgeber anschafft?

Ja. Das Initiativrecht des Betriebsrates umfasst auch die Frage, welches Zeiterfassungssystem der Arbeitgeber anschafft. Eine mit dem Betriebsrat nicht abgestimmte Festlegung auf ein bestimmtes elektronisches Zeiterfassungssystem erfüllt das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht.

Eine einseitige Festlegung auf ein Zeiterfassungssystem ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrates ist nicht möglich, da dies dem Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG widerspricht. Betriebsräte können also mitbestimmen, welches Zeiterfassungssystem angeschafft wird.

**Bestimmt der Betriebsrat mit,
wenn der Arbeitgeber sein bestehendes Zeiterfassungssystem
wechseln will?**

Ja. Was für die erstmalige Anschaffung eines Zeiterfassungssystem gesagt wurde, gilt auch für den Wechsel des Zeiterfassungssystems durch den Arbeitgeber.

Auch ein Wechsel eines bestehenden Zeiterfassungssystems ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrates ist nicht möglich, da auch dies dem Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG widerspricht.

Hat der Betriebsrat auch ein Initiativrecht bei der erstmaligen Einführung eines Zeiterfassungssystems?

Ja. Das Mitgestaltungsrecht des Betriebsrates hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht (vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG; Erfassung der Arbeitszeit) nachkommen will oder nicht.

Der Arbeitgeber kann sich gegenüber dem Wunsch des Betriebsrates nach einer Regelung nicht darauf berufen, er sei nicht gewillt den gesetzlichen Verpflichtungen zu genügen.

Das Mitbestimmungsrecht besteht in dem Moment, in dem eine gesetzliche Pflicht zum Handeln besteht. Es besteht mithin ein Initiativrecht des Betriebsrates.

V.

Besondere Problemfelder

- 1. Zettel und Stift-Verfahren**
- 2. Home-Office/Mobiles Arbeiten**
- 3. Ständige Erreichbarkeit**
- 4. Vertrauensarbeitszeit**

1. „Zettel und Stift-Verfahren“

= händischer Stundenzettel, der vom AN ausgefüllt und dem AG zur Unterschrift vorgelegt wird

- **Probleme aufgrund Vorgaben des EuGH:**
 - nicht „objektiv“ → die Arbeitszeiterfassung basiert auf der subjektiven Einschätzung desjenigen, der den Zettel ausfüllt
 - nicht „verlässlich“ → der EuGH wird im Grundsatz wohl ein möglichst manipulationssicheres System verlangen
 - u.U. nicht „zugänglich“ → im Grundsatz verlangt der EuGH, dass der AG, der AN, der Betriebsrat und die Aufsichtsbehörde jederzeit Zugriff haben

1. „Zettel und Stift-Verfahren“

- **BAG sieht hier ggf. kein grundsätzliches Problem**
 - „Die unionsrechtlich vorgegebene Verpflichtung des Arbeitgebers, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Messung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden einzuführen, ist nicht zwingend auf eine elektronische Zeiterfassung gerichtet. Vielmehr können beispielsweise - je nach Tätigkeit und Unternehmen - Aufzeichnungen in Papierform genügen.“

→ Fazit: händische Zeiterfassung grundsätzlich zulässig

2. Homeoffice / mobile Arbeit (vgl. oben Punkte 1)

- grds. ist eine händische Zeiterfassung durch den AN bei der Arbeit im Homeoffice oder bei der mobilen Arbeit zulässig
- sofern die Möglichkeit eines elektronischen oder technischen Zeiterfassungssystems besteht (Bsp. Login in ein elektronisches System, App zur Zeiterfassung), ist dieses zu nutzen
- BAG: „Es ist auch nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten an die Arbeitnehmer zu delegieren“ (Rn. 65).
- das Kostenargument (Anschaffung / Unterhaltung eines Zeiterfassungssystems) allein ist laut EuGH kein Ablehnungsgrund
 - Mehrkosten sind wegen Ziel der EU-Richtlinie (Schutz des AN) nachrangig
 - die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Standards darf nicht rein wirtschaftlichen Erwägungen untergeordnet werden

3. Ständige Erreichbarkeit

= Erfordernis, dass der AN jederzeit z.B. auf E-Mails reagieren muss

- im Bezug auf das deutsche Recht wird **diskutiert, ob es einer Reform des ArbZG bedarf**

Problem:

- § 5 Abs. 1 ArbZG (und Art. 3 Arbeitszeitrichtlinie) setzt grds. die Einhaltung einer ununterbrochenen Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen von mind. 11 Stunden voraus
- d.h. nach jeder Unterbrechung (auch wenn nur 5 Minuten) müssten erneut 11 Stunden zusammenhängende Ruhezeit gewährt werden
- in der bisherigen Praxis werden solche Kurzzeitunterbrechungen häufig nicht erfasst

4. Vertrauensarbeitszeit

= wenn AN die Arbeitszeit eigenverantwortlich organisiert (insb. wann er arbeitet)

- AG muss auch bei einer Vertrauensarbeitszeit-Vereinbarung seine arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen erfüllen
- d.h. der AG ist weiterhin verpflichtet dafür zu sorgen, dass der AN die Regeln des ArbZG einhält (insb. Mindestruhezeit, Höchstarbeitszeit, Arbeitszeiterfassung nach § 16 Abs. 2), d.h. der AG ist nicht befugt, die Arbeitszeit gar nicht zu überwachen oder die Einhaltung des Arbeitszeitrechts auf AN zu delegieren

Fazit: Vertrauensarbeitszeit in der häufig bisher praktizierten Form nach der EuGH-Rspr. wohl rechtswidrig

VI.

Rechte des Betriebs- / Personalrats

Beispiel: LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 12.06.2020, 12 TaBV 2051/19

BR eines Krankenhauses wurden vom LAG folgenden Rechte zugesprochen:

- **Auskunftsanspruch ggü. dem AG** bzgl. Beginn und Ende der tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitszeit eines jeden AN
- **Auskunftsanspruch ggü. dem AG** bzgl. jeder tatsächlich geleisteten Über- und Unterschreitung der regelmäßigen vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit eines jeden AN
- **Auskunftsanspruch ggü. dem AG** bzgl. der über die Grenzen des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende tatsächlich geleistete Arbeitszeit eines jeden AN und **Anspruch auf zur Verfügungstellung** der entsprechenden Aufzeichnungen nach § 16 Abs. 2 ArbZG
- Androhung eines **Ordnungsgeldes im Falle der Zuwiderhandlung**

VII.

Fazit

1. Bedeutung der neuen Rechtsprechung des EuGH/BAG/LAG München für den Arbeitgeber

- der AG ist dazu verpflichtet, die gesamte tatsächliche Arbeitszeit mittels eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zu erfassen
- kein Aktionismus erforderlich
- im Koalitionsvertrag wurde mit Blick auf die EuGH-Entscheidung eine Überprüfung der Rechtslage angekündigt
- wichtig ist, dass Verstöße gegen § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG keine Ordnungswidrigkeit sind → es drohen damit zumindest keine Bußgelder, wenn AG nicht sofort ein Arbeitszeiterfassungssystem einführen

VII. Fazit

2. Bedeutung der BAG Rspr. für Betriebs- und Personalräte

- die bei der Erfüllung der Pflicht des AG zur Arbeitszeiterfassung nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG bestehenden Spielräume sind - solange und soweit der Gesetzgeber sie nicht ausgefüllt hat - von den Betriebsparteien oder einer Einigungsstelle im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung durch entsprechende Regelungen auszugestalten
- mit Hilfe der Einigungsstelle durchsetzbar



Fragen?



WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



Bruder-Klaus-Straße 54
78467 Konstanz



Königstraße 80
70173 Stuttgart