

Arbeitgeber müssen ein effektives und transparentes Arbeitszeiterfassungssystem einrichten

Das BAG (13.09.2022 – 1 ABR 22/21) hat dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 BetrVG mit dem Ziel, ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem mithilfe einer Einigungsstelle einzuführen, eine klare Absage erteilt. Zwar hatte der Betriebsrat für die vollstationäre Wohneinrichtung zuvor eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit abgeschlossen. Die Arbeitszeiterfassung gehört aber nicht zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Denn es besteht gem. § 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG eine gesetzliche und nach Auffassung des BAG abschließende Verpflichtung des Arbeitgebers, der gezwungenermaßen ein Arbeitszeiterfassungssystem einführen muss. Das BAG hat dies aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz abgeleitet. Da der Arbeitgeber keine Wahl hat, hat der Betriebsrat hier auch nichts mitzubestimmen.

Das BAG dazu:

a) Die – gesetzessprachlich weit gefasste – Verpflichtung des Arbeitgebers, für eine „geeignete Organisation“ zu sorgen und die „erforderlichen Mittel“ hierfür bereitzustellen, kann auch die Einführung und Verwendung eines Systems zur Erfassung der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer umfassen. Die in der Norm verwendeten Begrifflichkeiten bieten ausreichende Möglichkeiten, um bei ihrer jeweiligen Anwendung im Einzelfall dem nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs bestehenden Spielraum der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der konkreten Modalitäten eines Arbeitszeiterfassungssystems Rechnung zu tragen.

Bislang jedenfalls unterlag ein Arbeitszeiterfassungssystem (§ 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG) der Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. Fitting, Kommentar zum BetrVG zu § 87 Rz. 242, 31. Auflage, 2022). Mit Blick auf Arbeitnehmerschutzrechte und die oft schwierige Beweislage bei der Geltendmachung von Überstunden und Mehrarbeit ist die Entscheidung dennoch zu begrüßen. Bei einer unzureichenden Arbeitszeiterfassung wird damit wirkungsvoll die Beweislast verändert. Denn wenn der Arbeitgeber kein Arbeitszeiterfassungssystem eingerichtet hat, das transparent und damit für den Arbeitnehmer leicht erkennbar und ablesbar funktionieren muss, genügen zum Beleg die eigenen Notizen des Arbeitnehmers.
