

**ver.di**

# **Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Arbeitszeiterfassung**



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

# MITBESTIMMUNG BEI DER ARBEITSZEITERFASSUNG - STATUS QUO

- § 80 Abs. 2 BetrVG, § 80 Abs. 1 Nr.1 BetrVG : Auskunftsanspruch bezieht sich zwar auf Beginn und Ende Arbeitszeit, keine Mitwirkung zu Dokumentationspflicht erreichbar
- § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG: Fragen betrieblicher Ordnung und Verhalten AN – aber nur zur Kontrolle arbeitsvertraglicher Pflichten
- § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG: Einführung technischer Arbeitszeiterfassungssysteme nur als Abwehranspruch – LAG Berlin/Brandenburg, 15.01.2015 bejahte das Initiativrecht entgegen BAG
- § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG: Gesundheitsschutzmaßnahmen – Initiativrecht nur bei konkreter Gefährdung
- Folge: nach der bisherigen Rechtsprechung gibt es keine Möglichkeit, die Arbeitszeiterfassung im Rahmen der Mitbestimmung durch die Betriebsräte zu erzwingen!

# ÄNDERT SICH DIES MIT ENTSCHEIDUNG DES EUGH IN DER RECHTSSACHE CCOO?

- **Verbandsverfahren der CCOO – Spanischer Gewerkschaftsverbund gegen die Deutsche Bank**
- **CCOO fordert Verpflichtung zum Einsatz von Zeiterfassung für die tägliche Arbeitszeit von der Deutschen Bank**
- **EuGH traf zentrale, neue Aussagen zur Arbeitszeiterfassung**
  - **Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber verpflichten, tägliche Arbeitszeiten der AN zu erfassen,**
  - **System der Arbeitszeiterfassung muss objektiv, verlässlich und zugänglich sein,**
  - **und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer muss damit sichergestellt sein.**
- **Besteht Anpassungsbedarf durch die Entscheidung CCOO?**

# PFLICHT ZUR EINFÜHRUNG DER ARBEITSZEITERFASSUNG TRIFFT WEN?

- EuGH: Verpflichtung der Mitgliedstaaten
- Generalanwalt Pitruzella: weitergehende Schlussanträge
- Entscheidung ist auf deutsches Recht übertragbar
  - Spanisches Recht kennt nur Pflicht, Überstunden aufzuzeichnen – vergleichbar mit § 16 Abs.2 ArbZG
  - Abweichung von Höchstarbeitszeit national geregelt - Art. 22 RL ArbZ
- Unmittelbare Wirkung der Entscheidung durch Bezug auf EU-Grundrechte-Charta, Art. 31 II?
- Umstritten: bisherige EuGH-Rechtsprechung u.a. zum Gesundheitsschutz spricht für eine Wirkung zwischen Privaten
- Dokumentationspflicht trifft die Arbeitgeber!

# AUSWIRKUNGEN DER ENTSCHEIDUNG VOM 14.05.2019 AUF DIE MITBESTIMMUNG<sup>(1)</sup>

- Art. 11 Abs. 3 Rahmen-RL Arbeitsschutz:  
„Die Arbeitnehmervertreter mit einer besonderen Funktion bei der Sicherheit und beim Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer haben das Recht, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm diesbezüglich Vorschläge zu unterbreiten, um so jeder Gefahr für die Arbeitnehmer vorzubeugen und/oder die Gefahrenquellen auszuschalten“
- EuGH Urteil CCOO:  
Die Randnummern 60 und 62, 63 des Urteils haben besondere Relevanz für die Betriebsräte
  - Rn.60: AG-Verpflichtung zu objektivem, verlässlichem und zugänglichem Erfassungssystem der täglichen Arbeitszeiten
  - Rn. 62: Einrichtung eines Erfassungssystems ist notwendig, damit der Betriebsrat sein Recht des Art. 11 Abs.3 Rahmen-RL ausüben kann

# AUSWIRKUNGEN DER ENTSCHEIDUNG VOM 14.05.2019 AUF MITBESTIMMUNG<sup>(2)</sup>

- EuGH: bei Fehlen einer Zeiterfassung besteht objektive Gefahr für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der AN (Rn. 53)
- Diese Gefährdung eröffnet Mitbestimmungstatbestand aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, der eine konkrete Gefährdungslage voraussetzt.
- Eine objektive, verlässliche und zugängliche Zeiterfassung ist einzuführen bzw. anzupassen.
- Die unmittelbare Verpflichtung der Arbeitgeber eröffnet dem Betriebsrat ein Initiativrecht.
- Diese Forderung kann erhoben werden, bevor der Gesetzgeber tätig wird.

# REICHEN DIE BESTEHENDEN RECHTE ZUR ERFASSUNG DER ARBEITSZEIT NOCH?

- § 16 Abs.2 ArbZG:  
„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ... “ - diese umfasst nur die Überstunden/Mehrarbeit
- § 17 Abs.1 MiloG und § 19 Abs.1 AEntG
- Bestehende Rechte reichen nicht mehr aus.
- Der Gesetzgeber muss handeln.
- Was passiert in der Zwischenzeit?
  - Auslegung in den Grenzen der Entscheidung
  - Aufzeichnungspflicht besteht für den Beginn und das Ende der Arbeitszeit

# ... UND SCHON EINE ENTSCHEIDUNG - ARBEITSGERICHT EMDEN, 20.02.2020

- Feststellung der Pflicht des AG zur Arbeitszeiterfassung und Zahlung von Überstunden - Bezug auf die Entscheidung des EuGH, Rechtssache CCOO
- Arbeitsgericht leitet Verpflichtung aus Art. 31 Abs. 2 GR-Charta ab und wendet die Vorschrift unmittelbar an:
  - Art. 31 Abs. 2 GR-Ch:  
„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“.
- Fehlende Umsetzung des EuGH-Urteils erfordert direkte Anwendung des Europäischen Rechts zum Schutz der AN

# HANDLUNGSBEDARF FÜR BETRIEBSRÄTE?

- **Arbeitszeitbefragung der BAuA aus dem Jahr 2015:**
  - Bei 47 % der befragten abhängig Beschäftigten wird Arbeitszeit betrieblich erfasst.
  - 32 % der befragten Beschäftigten erfassen die Arbeitszeit selbst.
  - 21 % der befragten Beschäftigten haben keine Arbeitszeiterfassung.
- **Es besteht differenzierter Bedarf bei bestehenden oder noch zu vereinbarenden Systemen der Arbeitszeiterfassung.**
- **Der Handlungsbedarf ist auch empirisch zu belegen.**

# BESTEHENDE VEREINBARUNGEN ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG

- Die Überprüfung bestehender Vereinbarungen ist sinnvoll und notwendig.
- Der Umfang der Aufzeichnungspflicht beinhaltet nunmehr die tägliche Erfassung, nicht nur von Mehrarbeit sondern auch Einhaltung der Ruhezeiten.
- Das System muss objektiv, verlässlich und zugänglich sein:
  - Objektiv: transparente Erfassung von Beginn, Ende, Dauer der Arbeit
  - Verlässlich: gegen Manipulationen gesichert, beweissicher
  - Zugänglich: System muss selbständig einsehbar sein
- Die Erfassung sollte vorwiegend elektronisch erfolgen, via elektronischem Fingerabdruck nur mit Einwilligung, so das LAG Berlin/Brandenburg, Urt. v. 04.06.2020, Az. 10 Sa 2130/19.

# HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DER BR<sup>(1)</sup>

## **Bestehende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung:**

- Anpassung der bereits vorhandenen Betriebsvereinbarungen
- Das vorhandene Zeiterfassungssystem muss den Vorgaben (objektiv, verlässlich und zugänglich) entsprechen
- Rechtmäßigkeitskontrolle

## **Keine Betriebsvereinbarung vorhanden:**

- Kein Zeiterfassungssystem bedeutet Gefährdung der AN, d.h. Initiative des BR eröffnet, § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG
- ODER: Auskunftsanspruch nach § 80 Absatz 2 BetrVG, Überwachungsaufgaben aus § 80 Absatz 1 BetrVG

# HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DER BR<sup>(2)</sup>

- Bei Nachverhandeln bestehender BV:
  - Kriterienkatalog des EuGH (Folie 10) beachten
- Bei Neuverhandlungen einer BV zur Arbeitszeiterfassung:
  - Wenn technische Einrichtung zur Erfassung genutzt werden sollen:  
§ 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG
  - BV zum Gesundheitsschutz nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG
  - EuGH-Urteil wirkt unmittelbar gegen die Arbeitgeber und es besteht eine Gesundheitsgefährdung
  - Vorteil: Initiativrecht des Betriebsrates
  - Nachteil: bisher noch keine gefestigte Rechtsprechung

# WAS IST SEIT DER CORONA PANDEMIE BEI ARBEITSZEITERFASSUNG NEU?

- Der Arbeitszeitrahmen wurde ausgeweitet – es gibt eine neue Arbeitszeitstudie zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten des IMU der HBS, die dies belegt:  
[https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=9057](https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9057)
- Mobiles Arbeiten nimmt zu - damit auch die Gefährdung der Ausweitung von Arbeitszeiten – die Arbeitszeiterfassung ist auch dort erforderlich
- Regelungen zur Kurzarbeit sehen Reduzierung der Arbeitszeit vor - auch hier ist eine Erfassung der Arbeitszeit sinnvoll und notwendig.

# EURE ERFAHRUNGEN UND ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS

- Einladung zu Fragen und Anregungen zum Thema:
  - Bitte um Darstellung von Praxiserfahrungen
- Betriebliche Beispiele sind willkommen, auch im Nachgang zur Veranstaltung:
  - Mein Kontakt via Mail: [kerstin.jerchel@verdi.de](mailto:kerstin.jerchel@verdi.de)
- Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!