

BGHP Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer*innenrechte (2/2023)

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – die neue BAG-Rechtsprechung

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Uwe Nawrot,
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – die neue BAG-Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 21/22 festgestellt, dass jeder Arbeitgeber bereits heute verpflichtet ist, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Arbeitnehmer*innen zu erfassen. Über die Frage des „wie“ der Erfassung hatte das Gericht dabei nicht zu entscheiden. Es hat diesbezüglich aber angedeutet, dass neben der elektronischen auch eine händische Erfassung und Dokumentation möglich und sogar eine Übertragung der Erfassung auf die Arbeitnehmer*innen nicht ausgeschlossen sei, wenn dies denn zuverlässig und manipulationssicher erfolge. Das Gericht gelangt zu dieser gesetzlichen Verpflichtung mangels konkreter Vorgaben nach deutschem Recht durch Auslegung einer allgemeinen Vorschrift aus dem Arbeitsschutzrecht, die diesbezüglich nur wenige Arbeitsrechtler auf der Rechnung hatten: [§ 3 Abs. 2 S. 1 Arbeitsschutzgesetz](#) (ArbSchG).

Dort heißt es:

„(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 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 sowie*
- 2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.“*

Arbeitszeiterfassung als Maßnahme des Arbeitsschutzes

Das höchste deutsche Arbeitsgericht folgt damit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH vom 14.05.2019 – C-5518). Dieser hatte die Arbeitszeitrichtlinie RL 2003/88/EG sowie die Arbeitsschutzrahmenrichtlinie RL 89/391/EWG, welche u.a. die zulässigen Höchstarbeitszeiten von 48 h / Woche und Mindestruhezeiten in Europa regeln, dahingehend ausgelegt, dass danach die Mitgliedstaaten verpflichtet seien, für eine „objektive“, „verlässliche“ und „zugängliche“ Arbeitszeiterfassung und deren Dokumentation zu sorgen. Anders sei die Einhaltung dieser Vorschriften für die zuständigen Behörden nicht überprüfbar, die effektive Umsetzung der Richtlinien und damit ein ausreichender

Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer*innen in der Praxis gefährdet. Entsprechend seien die nationalen Gerichte gehalten, bestehende gesetzliche Regelungen so anzuwenden und auszulegen, dass sie dieser europarechtlichen Vorgabe entsprechen.

Warum hat der Betriebsrat das Verfahren verloren?

Kehrseite dieser Feststellung des Gerichtes war allerdings, dass der antragstellende Betriebsrat eines Klinikbetriebes mit seinem Anliegen scheiterte, wonach das Gericht feststellen möge, dass ihm bei der Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems ein Initiativrecht nach [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) zustehe. Statt sich nun mit der Reichweite der diesbezüglichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und seines Initiativrechtes näher auseinander zu setzen, lehnte das Gericht das Bestehen eines solchen Initiativrechtes unter Verweis auf [§ 87 Abs. 1 S. 1 BetrVG](#) ab. Durch das Bestehen einer gesetzlichen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung sei für eine Mitbestimmung des Betriebsrates über das „ob“ der Arbeitszeiterfassung kein Raum mehr.

Was ändert sich mit dieser Rechtsprechung im Vergleich zu vorher?

Diese Entscheidung ist bemerkenswert, weil das Gericht damit kraft Richterrecht erstmals eine allgemeine gesetzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit für alle Arbeitgeber schafft, die bislang ausdrücklich vom Gesetzgeber nicht vorgesehen war. Auch die vom Gericht für eine solche allgemeine Verpflichtung herangezogene Norm des § 3 Abs. 2 ArbSchG sieht eine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung nicht ausdrücklich vor. Das Gericht gelangt zu seinem Ergebnis nur auf dem Wege einer europarechtskonformen Auslegung.

Bisher sieht [§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz](#) (ArbZG) lediglich eine Verpflichtung des Arbeitgebers vor, tägliche Arbeitszeiten von Arbeitnehmer*innen, die über acht Stunden täglich arbeiten, zu erfassen und zu dokumentieren. Ansonsten unterfallen nur Arbeitgeber einzelner Branchen einer Pflicht zur vollumfänglichen arbeitstäglichen Arbeitszeiterfassungsverpflichtung, wie z.B. für geringfügig Beschäftigte und Branchen mit besonderer Anfälligkeit für Schwarzarbeit nach [§ 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz](#) (MiLoG), für die Straßentransportbranche nach [§ 21a Abs. 7 ArbZG](#), der Offshorebereich nach [§ 8 Offshore-ArbZV](#), die Fleischindustrie nach [§ 6 Abs. 1 GSA Fleisch](#), die Arbeitgeber, die unter das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) fallen nach [§ 19 Abs. 1 AEntG](#) und für Zeitarbeitsfirmen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nach [§ 17c Abs. 1 AÜG](#).

Warum schafft hier das BAG Tatsachen und nicht der Gesetzgeber?

Seit der Entscheidung des EuGH sah der deutsche Gesetzgeber sich nicht veranlasst, darüberhinausgehend tätig zu werden. Auch die Ampel-Regierung hatte es nach dem Koalitionsvertrag damit nicht eilig. Ein Anpassungsbedarf sollte zunächst im Einvernehmen mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften lediglich geprüft werden. Flexible Arbeitszeitmodelle, wie insbesondere die Vertrauensarbeitszeit, sollten nach den Willen der Koalitionsparteien ausdrücklich bewahrt werden. Eine allgemeine gesetzliche Arbeitszeiterfassungs- und Dokumentationspflicht für alle Arbeitgeber war von der Regierung nicht geplant, bestehende Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten sollten lediglich für weitere Branchen allenfalls ausgeweitet werden. Das BAG hat diese Pläne der Regierung nun vereitelt, wenn es feststellt, dass es unabhängig davon bereits eine gesetzliche Grundlage für eine allgemeine Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht gibt.

Wie genau hat die Arbeitszeitdokumentation zu erfolgen?

Das Bundesarbeitsgericht sieht im Einklang mit dem EuGH einen weiten Gestaltungsspielraum für den Gesetzgeber bei der Ausgestaltung des konkreten Zeiterfassungssystems. Mindestvorgaben sind danach nur, dass mit diesem System mindestens der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit „objektiv“, „verlässlich“ gemessen und für die Arbeitsschutzbehörden, den betroffenen Arbeitnehmer*innen und ihren Vertretungen „zugänglich“ dokumentiert wird.

Solange der Gesetzgeber diesbezüglich noch nicht tätig geworden ist, sieht das Bundesarbeitsgericht bei der Umsetzung der Arbeitszeiterfassung aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG für die Arbeitgeber einen weiten Spielraum bei der Frage, wie dieses System umgesetzt wird. In Betracht kommen hier neben der elektronischen Arbeitszeiterfassung andere technische Systeme wie Stempeluhren, Kundenabrechnungen aber auch händische Aufzeichnungen der Arbeitszeit durch Vorgesetzte oder durch gemeinsame Abzeichnung durch Vorgesetzten und Beschäftigten. Je nach Art der Tätigkeit ist danach z.B. im Außendienst oder bei der mobilen Arbeit auch eine vollständige Übertragung auf die Arbeitnehmer*innen zulässig. Voraussetzung hierfür ist aber eine entsprechende Anleitung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber – dieser bleibt der für die Gewährleistung des Arbeitsschutzes Hauptverantwortliche – und eine mindestens stichprobenartige Kontrolle. Im Falle der Übertragung der Aufzeichnungspflicht auf den*die Arbeitnehmer*in obliegt es dem Arbeitgeber aber weiterhin, diese Daten dann selbst auch zeitnah ordnungsgemäß aufzubereiten und zu dokumentieren.

Unklar ist bislang noch, in welchen Abständen die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiterfassung erfolgen muss. Der spanische Gesetzgeber hat sich nach dem einschlägigen EuGH-Urteil vom 14.05.2019 für eine tägliche Aufzeichnungspflicht entschieden. Ebenso handhabt es der österreichische Gesetzgeber. Tägliche Aufzeichnungspflichten sind in Deutschland bislang nur in neueren Spezialvorschriften für bestimmte Branchen in § 8 Offshore-ArbZV und in § 6 S. 1 GSA Fleisch vorgegeben. Die bisher allgemein geltende Vorschrift zur Arbeitszeiterfassung für Arbeitszeiten über acht Stunden täglich – § 16 Abs. 2 ArbZG – macht hierzu keine konkreten Vorgaben. Nach anderen speziell geregelten Arbeitszeitaufzeichnungspflichten nach § 17 Abs. 1 MiLoG, § 19 Abs. 1 AEntG und § 17 c Abs. 1 AÜG soll es dagegen ausreichen, wenn die Arbeitszeit spätestens sieben Tage später aufgezeichnet wird. Ausgehend vom Schutzzweck der Arbeitszeiterfassung und von der höchstrichterlichen Vorgabe, dass diese objektiv und zuverlässig die Arbeitszeit erfassen sollen und den Arbeitsschutzbehörden, den*r betroffenen Arbeitnehmer*in und der zuständigen Arbeitnehmervertretung einen unverzüglichen Einblick in die Erfassung gewähren soll, ist § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eng auszulegen. Werden Arbeitszeiten erst Tage später nach persönlicher Erinnerung ermittelt und dokumentiert, ist die Aufzeichnung umso ungenauer und damit nicht mehr objektiv. Es spricht daher viel dafür, dass eine Aufzeichnung der Arbeitszeit noch am selben Tag, spätestens jedoch drei Tage später („unverzüglich“) zu erfolgen hat.

Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Von Arbeitgebern und auch Beschäftigten wird als Folge der neuen Rechtsprechung befürchtet, dass nunmehr allen Arbeitszeitmodellen zur Vertrauensarbeitszeit die Grundlage entzogen sei. Dieser Schluss führt jedoch zu weit. Wenn man unter Vertrauensarbeitszeit versteht, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer*innen keine genauen Vorgaben zu Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit im Rahmen des geltenden ArbZG macht und die Beschäftigten im Umkehrschluss sich diese selbst frei einteilen können, bleiben diese Möglichkeiten weiterhin rechtlich bestehen. Soweit darunter aber verstanden wird, dass die Arbeitgeber darauf verzichten, die Arbeitszeiten zu erfassen, ist dies nun nicht mehr möglich. Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind künftig auch bei diesem Arbeitszeitmodell zu erfassen, ggfs. kann dies auch – s.o. – auf den*die Arbeitnehmer*in delegiert werden.

Dieser Schritt ist aber nicht so einschneidend, wie von vielen Arbeitgebern behauptet. Denn eine völlige Befreiung von jeglicher Aufzeichnungspflicht bezüglich der Arbeitszeit war auch nach bisheriger Rechtslage nur eingeschränkt zulässig.

Schon bisher konnten Betriebsräte vom Arbeitgeber nach [§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#) verlangen, dass dieser dem Betriebsrat auch bei Vertrauensarbeitszeit Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nachweist, damit der Betriebsrat die Einhaltung des ArbZG, von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen überwachen kann (BAG vom 06.05.2003 – 1 ABR 13/02). Zudem hat der Betriebsrat bei der Einführung solcher Arbeitszeitsysteme Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 6 und 7 BetrVG. Zudem gab es auch bisher nach § 16 Abs. 2 ArbZG eine Erfassungspflicht des Arbeitgebers für tägliche Arbeitszeiten von über acht Stunden sowie nach anderen Spezialvorschriften.

Droht eine verstärkte Überwachung der Arbeitnehmer*innen?

Zwar handelt es sich bei der Erfassung der täglichen persönlichen Arbeitszeit um eine Verarbeitung personenbezogener Daten. Diese ist aber nach [§ 26 Abs. 1 BDSG](#) zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichten nach [§ 3 Abs. 2 Nr. 1 BDSG](#) erforderlich. Gleichwohl hat der Arbeitgeber hierbei zu beachten, dass er die Datenverarbeitung auf das unbedingt erforderliche Maß für diese gesetzliche Aufgabe beschränkt. Die Nutzung von Fingerprint-, Keyloggersystemen oder Überwachungskameraaufzeichnungen sind zur Erfüllung dieses Zweckes von vornherein unverhältnismäßig. Ebenso sind die Dauer der Speicherung, die Zahl der Zugriffsberechtigten und die Verarbeitung der Daten durch andere Systeme auf das erforderliche Maß zu beschränken.

Geänderte Rechtslage für Betriebs- und Personalräte bei der Mitbestimmung?

Interessant ist die Entscheidung aus der Sicht von Betriebs- und Personalräten, weil eigentlicher Streitgegenstand nicht das Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung, sondern die Reichweite der Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems war. Die Betriebsparteien hatten in den Vorinstanzen noch darüber gestritten, ob dem Betriebsrat bei der Einführung der Zeiterfassungseinrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Initiativrecht zustünde mit der Folge, dass Betriebsräte ein solches System auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen können. Nach dieser Norm hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer*innen zu überwachen.

Technische Einrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Initiativrecht des Betriebsrates?

Unstreitig handelt es sich bei Arbeitszeiterfassungssystemen um eine solche technische Einrichtung. Anders als bei allen anderen Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG ist hier aber in Rechtsprechung und Literatur umstritten, ob der Betriebsrat diesbezüglich auch ein Initiativrecht hat. Die Vorinstanz, das LAG Hamm hatte dies mit seiner Entscheidung vom 27.07.2021 – 7 TaBV 79/20 zu Gunsten des Betriebsrates bejaht. Das BAG hatte in einem älteren Beschluss vom 28.11.1989 - 1 ABR 97/88 – hier ging es ebenfalls um ein Arbeitszeiterfassungssystem - ein solches Initiativrecht des Betriebsrates verneint. Dieses Mitbestimmungsrecht solle nach Auffassung des BAG seinem Zweck nach die Arbeitnehmer*innen vor den Gefahren der Überwachung und Kontrolle durch technische Systeme schützen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sei daher lediglich als ein Abwehrrecht ausgestaltet. Würde man dem Betriebsrat insoweit aber ein Initiativrecht zugestehen, so bestünde die Gefahr, dass der Betriebsrat wider der Interessen der von ihm vertretenen Arbeitnehmer*innen einer verstärkten Überwachung Vorschub leisten könnte.

Dass das Gericht hier meint, die Belegschaft vor der Initiative ihres Betriebsrates schützen zu müssen, verwundert und mutet paternalistisch an. Auch aus dem Wortlaut der Norm und der Gesetzeshistorie lässt sich dies nicht begründen. Folgerichtig folgten auch in der jüngeren Vergangenheit einige andere Landesarbeitsgerichte dieser Auffassung nicht.¹

Immerhin hatte das BAG in seiner früheren zitierten Entscheidung auch klargestellt, dass damit ein Initiativrecht des Betriebsrates aus anderen Gründen nicht ausgeschlossen sei. Da bei der Arbeitszeiterfassung der EuGH eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Erfassung und Dokumentation aus der Richtlinie zum Arbeitsschutz herleitete, war nun mit Spannung erwartet worden, ob das BAG unter dem Eindruck der o.g. Kritik seine frühere Rechtsprechung aufgibt oder zumindest unter Zugrundelegung des Mitbestimmungsrechtes zum Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dem Betriebsrat ein Initiativrecht bei der Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung zubilligt.

¹ LAG Düsseldorf 24.08.2021 –3 TaBV29/21, NZA-RR 2022, 112;
LAG München 10.08.2021 –3 TaBV31/21, BeckRS 2021, 28924;
LAG Hamm 27.07.2021 –7 TaBV79/20, NZA-RR 2021, 602;
LAG Berlin-Brandenburg 22.01.2015 –10 TaBV1812/14, BeckRS 2015, 68190.

Dies hat das BAG nun mit einer überraschenden Begründung abgelehnt. Mit der Kritik an seiner früheren Rechtsprechung musste es sich hierbei nicht näher auseinandersetzen. Die über eine technische Arbeitszeiterfassung hinaus reichende Frage, ob der Betriebsrat generell bei technischen Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wie z.B. bei Systemen zur digitalen Personalaktenführung, Dienstplanungssystemen, Abrechnungssystem usw., seine Mitbestimmung im Wege eines Initiativrechtes durchsetzen kann, bleibt damit höchststrichterlich weiter ungeklärt.

Betriebsräte haben bei Zeiterfassung jetzt ein neues Mitbestimmungsrecht!

Mit seiner Entscheidung hat das BAG die für Betriebs- und Personalräte wichtige Rechtsfrage geklärt, ob bereits nach derzeitiger Rechtslage eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und -dokumentation besteht. Betriebs- und Personalräte müssen sich damit nicht mehr um das „ob“ einer solchen Erfassung kümmern, sondern allein um das „wie“ der konkreten Umsetzung und Ausgestaltung.

Das BAG hat ein Mitbestimmungsrecht insoweit auch unter Zugrundelegung des Mitbestimmungstatbestandes § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bejaht. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften. § 3 Abs. 2 ArbSchG ist danach eine typische Rahmenvorschrift i.S.d. Mitbestimmungsrechtes, da der Gesetzgeber hiermit nur das Ziel vorgebe, dass der Arbeitgeber zur Überprüfung der Vorgaben des ArbZG ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung und -dokumentation schaffen müsse, dessen nähere Ausgestaltung aber in das Ermessen des Arbeitgebers stelle und damit Spielraum für die Mitbestimmung des Betriebsrates lasse. Fragen, wie die genaue Form der Arbeitszeiterfassung, ob elektronisch oder händisch, bei elektronischer Erfassung: mit welchem System und mit welchen genauen Einstellungen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen vor Überwachung, Festlegung der Verantwortlichen für die Überwachung oder das Erlauben einer Delegation der Arbeitszeiterfassung und -dokumentation, sind danach nicht präzise vorgegeben und können im Rahmen der Mitbestimmung näher ausgestaltet werden.

Wie weiter mit dem Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG?

Daneben bleibt es bei der bisher schon bestehenden Mitbestimmung bei der Festlegung der genauen Ausgestaltung des Arbeitszeiterfassungssystems nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG oder – bei Installation oder Aufrechterhaltung eines nichttechnischen Erfassungssystem – nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. An der hierzu bestehenden Rechtslage hat die BAG-Entscheidung nichts verändert. Die o.g. Kritik an der bisherigen Rechtsprechung des BAG bleibt bestehen und das BAG hat sich in seiner aktuellen Entscheidung hierzu nicht geäußert. Mit den oben zitierten Landesarbeitsgerichten ist damit auch bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG von einem Initiativrecht des Betriebsrates bei Einführung von technischen System, die zur Überwachung der Arbeitnehmer*innen geeignet sind, auszugehen.

Was man bei der Ausübung des Initiativrechtes beachten sollte

Interessant für Betriebs- und Personalräte ist hier auch die Frage, wie der Regelungsgegenstand eines Mitbestimmungsrechtes oder ein Einigungsstellengegenstand gefasst wird. Fehler können hier zur Antragsabweisung führen. Vorliegend hätte der Betriebsrat mit seinem Antrag gerichtlich gewonnen, hätte er den Gegenstand weiter gefasst, z.B. mit: „Einführung und Ausgestaltung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung“. Das BAG hat vorliegend erwogen, ob es den Feststellungsantrag des Betriebsrates nicht im Sinne einer Beschränkung auf die Ausgestaltung hätte auslegen können. Das BAG hat sich aber daran gehindert gesehen, weil der Betriebsrat den Gegenstand zu eng gefasst hatte. Er hatte beantragt, dass Gericht möge feststellen, dass er bei er bei der „initiativen Einführung einer elektronischen Zeiterfassung“ ein Mitbestimmungsrecht habe. Da nun die Form der Zeiterfassung vom Gesetzgeber nicht genau vorgegeben sei und damit auch eine händische Erfassung in Betracht käme, sei hierdurch nach Auffassung des Gerichtes der mögliche Regelungsgegenstand für eine mögliche Einigungsstelle zu eng gefasst worden. Zu empfehlen ist daher für Betriebs- und Personalräte, den angestrebten Regelungsgegenstand im Rahmen eines Einigungsstellenverfahren oder eines Gerichtsverfahrens nicht auf eine bestimmte Form der Zeiterfassung zu beschränken. Davon unabhängig bleibt es Betriebs- und Personalräten natürlich weiter unbenommen, dass von ihnen gewünschte elektronische System der Arbeitszeiterfassung vorzuschlagen und auch im Rahmen einer Einigungsstelle zur Abstimmung zu stellen.

Betriebsräte und Arbeitszeiterfassung – wie weiter?

Zwar ist rechtlich die Arbeitszeit i.S.d. ArbZG, diese bezweckt die Arbeitnehmer*innen vor den gesundheitlichen Folgen einer zeitlichen Überbeanspruchung zu schützen, von der Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne zu unterscheiden. In der betrieblichen Praxis haben die Beschäftigten aber ein Interesse daran, dass mit der Installation eines Systems zur Arbeitszeiterfassung die so erfasste Arbeitszeit auch als Grundlage für die Ermittlung der Vergütung herangezogen wird.

Regelmäßig werden hierdurch dokumentierte Überstunden, denen der Arbeitgeber nicht zeitnah widerspricht, auch entsprechend vergütungspflichtig sein. Bisherige Streitigkeiten hierüber und entsprechende Beweisprobleme für den betroffenen Arbeitnehmer werden sich hierdurch erübrigen. Auch die Frage, was alles zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehört, wie etwa innerbetriebliche Wegezeiten, Umkleidezeiten, Vorbereitungszeiten, um die Arbeit zu beginnen, wie das Hochfahren der Maschine, der PC*s, etc., Dienstreisezeiten werden in der Praxis entschieden durch den Standort des Zeiterfassungsterminals und die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung. (zulässige Nachbuchungen bestimmter Zeiträume etc.) Ein großes praktisches betriebliches Problem, dass nicht alle vergütungspflichtigen Arbeitszeiten auch als solche dokumentiert und vergütet werden, kann dadurch gelöst werden. Betriebs- und Personalräten ist daher zu empfehlen, die Arbeitszeiterfassung innerbetrieblich auch unter dem Aspekt der Zeiterfassung für die Entgeltabrechnung zu regeln.

Daneben schafft die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch die mögliche Installation neuer elektronischer Arbeitszeiterfassungssysteme, mit der Möglichkeiten Arbeitszeiten und Pausen präzise zu dokumentieren, die Gefahr einer unkontrollierten Überwachung und Kontrolle der Arbeitnehmer*innen durch den Arbeitgeber. Um Beschäftigten vor diesen Gefahren zu schützen, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Auswahl und Einrichtung dieser Systeme, der Festlegung und Beschränkung des Zwecks der Datenerfassung, dem Umfang der Erfassung und weiteren Verarbeitung der Daten bis hin zur Regulierung des Kreises der Zugriffsberechtigten mitzubestimmen.

