Mitbestimmung: Was folgt aus dem Beschluss?

ARBEITSZEITERFASSUNG Das Bundesarbeitsgericht hat zwar festgestellt, dass eine gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung besteht. Es hat aus diesem Grunde aber ein Mitbestimmungsrecht beim »ob« der Arbeitszeiterfassung abgelehnt. Gleichwohl ist seine Entscheidung für die Arbeit der Personalräte wegweisend.

VON WOLF KLIMPE-AUERBACH UND UWE NAWROT

n dem Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ist der antragstellende Betriebsrat mit seinem Feststellungsbegehren gescheitert, ihm stehe bei der Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems ein Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu.

Das BAG lehnte - anstatt sich mit der Reichweite des Mitbestimmungsrechts und des darauf bezogenen Initiativrechts näher auseinander zu setzen - das Bestehen eines solchen Initiativrechts unter Verweis auf § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ab. Da ja bereits eine gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht, sei für eine Mitbestimmung über das »Ob« der Arbeitszeiterfassung kein Raum mehr.

HINWEIS

Zwar betrifft die BAG-Entscheidung das BetrVG. Dennoch ist die Aussage zur Mitbestimmung (nein im Hinblick auf das »Ob«, ja im Hinblick auf das »Wie« der Arbeitszeiterfassung) auf das Personalvertretungsrecht übertragbar. Denn wie nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 6 und 7 BetrVG sind nach § 80 Abs. 1 Nr. 1, 16 und 21 BPersVG Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, zum Gesundheitsschutz und zur Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, mitbestimmungspflichtig.

Bestehende Rechtsprechung

Mit seiner Begründung hat es das BAG vermieden, sich mit seinem Beschluss vom 28.11.19891 auseinanderzusetzen. Damals hatte das BAG ein Initiativrecht für Betriebsräte für ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem verneint. Begründet hat es die Entscheidung mit dem Schutzzweck von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Dieser schütze die Beschäftigten vor den Gefahren der Überwachung und Kontrolle durch technische Systeme. Das Mitbestimmungsrecht sei daher lediglich als ein Abwehrrecht ausgestaltet. Hätte die Interessenvertretung insoweit ein Initiativrecht, bestünde die Gefahr, dass sie wider die Interessen der von ihr vertretenen Beschäftigten einer verstärkten Überwachung Vorschub leiste (s. dazu Randspalte S. 12).

Rechtsprechung des BVerwG

Auch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)² hat unter ausdrücklichem Hinweis auf die Entscheidung des BAG vom 28.11.1989 den Sinn und Zweck (des mit § 87 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrVG inhaltlich übereinstimmenden § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG [= § 75 Abs. 3 Nr. 17 a. F]) darin gesehen, dass Beeinträchtigungen und Gefahren für den Schutz der Persönlichkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz, die von der Technisierung der Verhaltens- und Leistungskontrolle ausgehen, auf das erforderliche Maß eingeschränkt werden sollen.

Ein Beschäftigter, der befürchten muss, während der Arbeit mit Hilfe technischer oder

DARUM GEHT ES

- 1. Die BAG-Entscheidung ist auf die Mitbestimmung der Personalräte übertragbar.
- 2. Mitbestimmungspflichtig ist die Arbeitszeiterfassung als Maßnahme des Arbeitsschutzes.
- 3. Daher steht Personalräten ein Initiativrecht beim »Wie« der Arbeitszeiterfassung zu.

BAG 28.11.1989 - 1 ABR 97/88, AiB 1990, 475. BVerwG 29.9.2004 - 6 P 4.04, PersR 2004, 483.

TITELTHEMA ARBEITSZEITERFASSUNG Der Personalrat 3/2023

HINWEIS

Dagegen wendet sich zu Recht Klebe (DKW, 18. Aufl. 2022 § 87 Rn. 166) der in diesem Zusammenhang bereits ein Initiativrecht im Hinblick auf den Gesundheitsschutz für gegeben hält. Für ein Initiativrecht hatte sich auch die Vorinstanz ausgesprochen und dies gut begründet unter Verweis auf den Gesetzeswortlaut und die Gesetzeshistorie bejaht (LAG Hamm 27.7.2021 - 7 TaBV 79/20).

Gesunde Arbeitszeiten



Fischer / Mittländer / Steiner Arbeitszeitgesetz

Basiskommentar zum ArbZG 2., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage 2023. Ca. 300 Seiten, kartoniert ca. € 39,– ISBN 978-3-7663-7191-1 Frscheint Juni 2023

bund-shop.de/7191



service@bund-shop.de Info-Telefon: 069/952053-0 elektronischer Kontrolleinrichtungen jederzeit beobachtet oder in anderer Weise fortlaufend kontrolliert zu werden, gerate unter Überwachungsdruck, der ihn in der freien Entfaltung der Persönlichkeit behindert, ihn insbesondere unter Anpassungsdruck setzt und ihn in eine erhöhte Abhängigkeit bringt.

Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 74 Abs. 1 Nr. 17 HessPersVG (= § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG) werde verfehlt, wenn der Personalrat seinerseits im Wege des Initiativrechts die Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung verlange. Dieses Begehren sei im Ergebnis darauf gerichtet, die Beschäftigten einer neuen, bisher in der Dienststelle nicht praktizierten technischen Überwachung zu unterwerfen.

Aber: Mitbestimmung im Arbeitsschutz

Ungeachtet dessen hat das BAG in seiner Entscheidung vom 13.9.2022 aber ausdrücklich ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bejaht, dem die Mitbestimmungstatbestände des § 80 Abs. 1 Nr. 16 und 17 BPersVG entsprechen und die gem. § 77 Abs. 1 BPersVG mit einem Initiativrecht ausgestaltet sind.

Danach haben Personalräte mitzubestimmen bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften.

Rahmenvorschrift der Mitbestimmung

Zu Recht hält das BAG § 3 Abs. 2 ArbSchG für eine typische Rahmenvorschrift i.S.d. Mitbestimmungsrechtes, da der Gesetzgeber nur das Ziel vorgegeben hat, dass der Arbeitgeber zur Überprüfung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung und -dokumentation schaffen muss, dessen nähere Ausgestaltung aber im Ermessen des Arbeitgebers seht und damit Spielraum für die Mitbestimmung des Personalrats lasse.

»Wie« der Arbeitszeiterfassung ist nicht abschließend geregelt

»Wie« die genaue Form der Arbeitszeiterfassung (ob elektronisch oder händisch; bei elektronischer Erfassung: mit welchen System

und mit welchen genauen Einstellungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überwachung; wer als Verantwortlicher für die Überwachung benannt wird oder ob das Delegieren der Arbeitszeiterfassung und -dokumentation erlaubt ist) zu erfolgen hat, ist dagegen nicht präzise vorgegeben und kann im Rahmen der Mitbestimmung unter dem besonderen Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes näher ausgestaltet werden.

HINWEIS

Personalräte müssen sich nun nicht mehr mit dem Streit über das Bestehen eines Initiativrechts bei der Zeiterfassung auseinandersetzen. Da insoweit nunmehr der Mitbestimmungstatbestand zum Arbeitsund Gesundheitsschutz greift, bei dem unstreitig ein Initiativrecht für Personalräte besteht, können die Arbeitnehmervertretungen selbst initiativ werden und Regelungen hierzu auch gegen den Willen der Arbeitgeber und im Verlauf des Mitbestimmungsverfahrens nach ihren Vorstellungen ganz oder teilweise durchsetzen.

Mitbestimmung beim »Wie« der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung

Daneben bleibt es bei den bisher schon bestehenden Mitbestimmungsrechten bei der Festlegung der genauen Ausgestaltung des Arbeitszeiterfassungssystems nach § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG oder – bei Installation oder Aufrechterhaltung eines nichttechnischen Erfassungssystems – nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG. Daran hat die Entscheidung vom 13.9.2022 nichts geändert. ⊲



Wolf Klimpe-Auerbach, Richter am Arbeitsgericht a.D.



Uwe Nawrot, Fachanwalt für Arbeitsrecht, BGHP – Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwält*innen mbB Rechtsanwälte und Fachanwälte in Berlin Prenzlauer Berg.