

Pflicht zur Arbeitszeit- erfassung – mit dem Initiativrecht gegen den Arbeitgeberbluff

Gut eineinhalb Jahre ist es jetzt her, dass das BAG mit seinem Beschluss zur Arbeitszeiterfassung (BAG 13.9.2022 - 1ABR 22/21) für Klarheit bei dem umstrittenen Thema rund um die Folgen aus der Entscheidung des EuGH aus dem Jahr 2019 und die Frage nach dem Bestehen einer gesetzlichen Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit gesorgt hat. In europarechtskonformer Auslegung folge, so der 1. Senat, aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine unmittelbare gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, „Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden in Ihrem Betrieb“ zu erfassen.

Das ist deutlich und unmissverständlich. Denn auch wenn der Beschluss des BAG sich nicht zu Detailfragen wie dem „Wie“ der Arbeitszeiterfassung äußert, sondern die nähere Ausgestaltung dem Gesetzgeber sowie – bei Ausbleiben konkreter Gesetzesregelungen – den Betriebsräten zuweist, lässt die Entscheidung, wie aus dem Leitsatz deutlich wird, keinen Spielraum für eine abweichende Interpretation. Dort heißt es: „1. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (juris: EGRL 88/2003) eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6

Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.“ Oder schlichter formuliert: von der Erfassungspflicht ausgenommen sind nur diejenigen, für die es eine gesetzliche Ausnahmeregelung gibt.

Anhaltender Widerstand

Und dennoch, aller Deutlichkeit zum Trotz, ist auch 16 Monate nach dieser Entscheidung mancherorts ein erstaunliches Beharrungsvermögen, gerichtet auf den Status quo ante, festzustellen. Das Hauptargument, das Betriebsräten wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diesem Zusammenhang immer wieder entgegengehalten wird, ist das – angebliche – Fehlen einer entsprechenden gesetzlichen Regelung durch den deutschen Gesetzgeber. Stützte sich diese Argumentation zunächst auf den – unter Juristen keineswegs unumstrittenen – Ansatz, die Entscheidung des EuGH wirke erst nach Umsetzung durch den nationalen Gesetzgeber, so lautet seit der durch das BAG festgestellten Verpflichtung die Einlassung nunmehr: „Wir warten auf die entsprechende Änderung des Arbeitszeitgesetzes“.

Keine Änderung der Gesetzeslage in Sicht

Ein Ansatz, der nach der BAG-Entscheidung aus dem September 2022 und dem Bekanntwerden eines ersten Referentenentwurfs zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes im Frühjahr 2023 zwar juristisch nicht korrekt aber in der Erwartung einer bevorstehenden Gesetzesänderung Mitte des letzten Jahres zumindest unter praktischen Gesichtspunkten nachvollziehbar erschien.



BETRIEBSRÄTE-INFO 1/2024

31.01.2024

Mittlerweile sieht es jedoch so aus, als würde die Änderung des Arbeitszeitgesetzes in dieser Legislaturperiode nicht mehr erfolgen. Erhebliche Unstimmigkeiten über den Entwurf innerhalb der Koalition haben dazu geführt, dass die Bemühungen um eine gesetzliche Festschreibung und Präzisierung der Erfassungspflicht ins Arbeitszeitgesetz ins Stocken geraten sind. Und sein „Hauptthema“, so der zuständige Bundesarbeitsminister Heil Ende letzten Jahres gegenüber der Tagesschau, sei das im Moment auch nicht. Doch ein Grund, für die Gegner der Arbeitszeiterfassung zu frohlocken, ist dies keineswegs, denn an der bereits bestehenden Erfassungspflicht hat sich hierdurch nichts geändert. Lediglich die ohnehin bedenkliche Einlassung mancher Arbeitgeber, man warte bis zur „baldigen“ Gesetzesüberarbeitung, ist damit auch vom Tisch.

Und nun?

Jetzt schlägt die Stunde des Betriebsrats, denn Arbeitszeiterfassung ist Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ein verlässliches System zur Arbeitszeiterfassung schafft nicht nur die Möglichkeit, die Arbeitszeit und gegebenenfalls geleistete Mehrarbeit zu erfassen. Sie dokumentiert darüber hinaus auch die Einhaltung von Pausen- und Ruhezeiten und deckt bestehende Personalfehlbestände auf. Arbeitszeiterfassung ist damit sowohl ein Instrument zur Überwachung der gesetzlichen Vorgaben zu Arbeits-, Pause- und Ruhezeiten als auch im Rahmen der Personalbedarfsplanung. Dem Betriebsrat eröffnen sich hier nun zwei Wege, um das Thema Arbeitszeiterfassung in die richtigen Bahnen zu lenken.

Die erste Möglichkeit besteht darin, den Arbeitgeber in Wahrnehmung der allgemeinen Überwachungspflicht zur Einhaltung geltender Gesetze nach § 80 Abs.1 Ziff.1 BetrVG aufzufordern, umgehend seiner gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen und die Arbeitszeiterfassung einzuführen. Weigert sich der Arbeitgeber weiterhin, so käme hier als nächstes eine Anzeige bei der zuständigen Behörde für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, konkret also beim örtlich zuständigen Gewerbeaufsichtsamt, in Betracht.

Konstruktiver und zielführender dürfte indes der Weg sein, den das BAG den Betriebsräten aufgezeigt hat und den sich im Mai vergangenen Jahres ein Betriebsrat erfolgreich vor dem LAG München ([LAG München v. 22.5.2023 – 4 TaBV 24/23](#)) hat bestätigen lassen. So hat der Betriebsrat zwar kein Initiativrecht auf Einführung einer Arbeitszeiterfassung, weil diese bereits durch § 3 Abs. 2 Nr.1 ArbSchG geregelt ist. Da die Vorschrift jedoch nur die grundsätzliche Verpflichtung zur Erfassung vorgibt, hinsichtlich der Art und Weise jedoch Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, hat der Betriebsrat hinsichtlich der näheren Ausgestaltung ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht gemäß § 87 Abs. 1 Ziff.7 BetrVG. Der Betriebsrat hat also die Möglichkeit, über sein Initiativrecht die Aufnahme von Verhandlungen über die Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung zu fordern und im Weigerungsfall hierzu auch gerichtlich ein Einigungsstellenverfahren erzwingen.

Fazit

Mit dem LAG München hat nun erstmals ein Gericht in Umsetzung der grundsätzlichen Ausführungen des BAG aus dem Herbst 2022 einem Betriebsrat ein Initiativrecht bei der Ausgestaltung einer Arbeitszeiterfassung zugebilligt und zugleich festgestellt, dass es dem Arbeitgeber nicht freisteht, sich dieser Verpflichtung zu verschließen. Für Betriebsräte in ihrem anhaltenden Bemühen um Einführung einer Arbeitszeiterfassung kommt diese Entscheidung in ihrer Unmissverständlichkeit einem Handlungsleitfaden zur Durchsetzung entsprechender Betriebsvereinbarungen gleich.

Eine Beispiel-Betriebsvereinbarung sowie die Entscheidung des LAG liegen dieser BR-Info bei, viel Erfolg!

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn
E-Mail: wienzeck@djv.de
Tel.: 0228 / 20172 - 11
Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.

4 TaBV 24/23
3 BV 61/23
(ArbG München)

Verkündet am: 22.05.2023

Birkhold
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

A.
A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

Firma C.
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

D.
D-Straße, A-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 22. Mai 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Dickert-Borello

- 2 -

für Recht erkannt:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 20.04.2023, Az.: 3 BV 61/23, wird zurückgewiesen.

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Ausgestaltung der Arbeitserfassung für die Mitarbeiter im Außendienst.

Die beschwerdeführende Beteiligte zu 2) ist die Vertriebsgesellschaft der C.-Gruppe, der antragstellende Beteiligte zu 1) der für die Regionaldirektion A-Stadt gebildete Betriebsrat.

In der Unternehmensgruppe der Beteiligten zu 2) besteht eine Konzernbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit vom 16.04.2021, die auch Fragen der Arbeitszeiterfassung umfasst, jedoch nur für die Mitarbeiter des Innendienstes gilt; für die Mitarbeiter des Außendienstes der Antragsgegnerin existiert eine entsprechende Regelung nicht.

Der Beteiligte zu 1) beschloss am 11.11.2022, eine Betriebsvereinbarung zur Zeiterfassung im Außendienst zu initiieren. Die Beteiligte zu 2) teilte daraufhin unter dem 30.01.2023 und nochmals am 17.02.2023 mit, sie halte den örtlichen Betriebsrat nicht für zuständig und habe, weil von der Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung auch die übrigen Mitarbeiter der C.-Gruppe betroffen seien, Kontakt mit dem Konzernbetriebsrat aufgenommen. Im Hinblick darauf beschloss der Beteiligte zu 1) am 02.02.2023, dass die Verhandlungen gescheitert und eine Einigungsstelle zu installieren sei.

Mit seinem Antrag vom 17.03.2023 hat der Beteiligte zu 1) die Einsetzung einer Einigungsstelle zum Thema Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung für Mitarbeiter im Außendienst begehrt und dazu erstinstanzlich folgenden Antrag gestellt:

Zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst" wird Herr E eingesetzt.

Die Anzahl der Beisitzer je Seite wird auf 3 festgesetzt

Die Beteiligte zu 2) hat

Zurückweisung des Antrags

beantragt.

Vor dem Arbeitsgericht ist sie weiterhin dabei geblieben, dass der örtliche Betriebsrat für den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung nicht zuständig sei. Die Arbeitszeiterfassung der Innendienstmitarbeiterinnen und –Mitarbeiter erfolge konzerneinheitlich durch das System SAP HCM, weshalb die Einführung und Anwendung der Software in Konzernbetriebsvereinbarungen geregelt sei. Entsprechend habe es erste Gespräche mit dem Konzernbetriebsrat zur Anwendung von SAP HCM auch auf den Außendienst gegeben. Das System könne nicht unterschiedlich geregelt werden.

Insgesamt sei offensichtlich keine Zuständigkeit der beantragten Einigungsstelle gegeben. Es bestehe kein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, weil für die Regelungen zu SAP HCM allein der Konzernbetriebsrat zuständig sei. Auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergebe sich kein Mitbestimmungsrecht: Für das *Ob* der Arbeitszeiterfassung sei ein solches angesichts gesetzlicher Verpflichtung nicht gegeben; für das *Wie* sei wiederum der Konzernbetriebsrat zuständig, weil sich die Unternehmensgruppe eben für die Anwendung von SAP HCM entschieden habe.

Im Übrigen bestehe kein Einverständnis mit dem vorgeschlagenen Vorsitzenden. Die Beteiligte zu 2) hat angeregt, stattdessen Herrn F. als Vorsitzenden einzusetzen.

Die beantragte Zahl von drei Beisitzern hat sie außerdem für überdimensioniert und eine Besetzung mit jeweils einem Mitglied für jede Seite für angemessen gehalten.

Mit Beschluss vom 20.04.2023, auf den hinsichtlich seiner Sachdarstellung und Entscheidungsgründe ergänzend Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht München unter dem Aktenzeichen 3 BV 61/23 den Anträgen insoweit stattgegeben, als es den beantragten Vorsitzenden für die Einigungsstelle eingesetzt und jeweils zwei Beisitzer installiert hat; soweit mehr Beisitzer beantragt waren, hat es den Antrag abgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, die beantragte Einigungsstelle sei nicht offenkundig unzuständig: Zwar gebe es keine Mitbestimmung, wo eine gesetzliche Verpflichtung bestehe. Vorliegend gehe es dem Beteiligten zu 1) aber um das *Wie* der Arbeitszeiterfassung, das offen sei und wozu sich das Recht zur Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergebe.

Gegen den beantragten Vorsitzenden habe die Beteiligte zu 2) keine konkreten Einwände vorgebracht.

Hinsichtlich der Beisitzer erschienen jeweils zwei als ausreichend.

Gegen diesen ihr am 25.04.2023 zugestellten Beschluss hat die Beteiligte zu 2) mit Schriftsatz vom 04.05.2023, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangen ist, Beschwerde eingelegt und diese gleichzeitig begründet.

Sie rekurriert dabei vor allem auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 (1 ABR 23/22), die eine Zuständigkeit des Betriebsrats abgelehnt habe. Wenn das Arbeitsgericht diesen Beschluss derart verstanden habe, dass die (dort erfolgte) Festlegung auf eine elektronische Erfassung zur Abweisung geführt habe, so sei unverständlich, warum das höchste Gericht überhaupt Aussagen zur Zuständigkeit des Betriebsrats zum *Ob* der Arbeitszeiterfassung über den Umweg des Gesetzesvorbehalts gemacht habe. Wenn, wie zutreffend, der Betriebsrat allein für Fragen der Ausgestaltung einer Zeiterfassung mitbestimmungsberechtigt sei, so greife dieses Recht erst, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Maßnahme plane. Diese Situation sei derzeit nicht gegeben; sie selbst habe sich entschlossen, zunächst abzuwarten, was die avisierte gesetzliche Regelung bringe, ob nämlich eine tarifliche Öffnungsklausel vorgesehen sei und ob der einschlägige Tarifvertrag diese für den Außendienst aufgreife.

Schließlich sei in jedem Fall nicht der örtliche, sondern allenfalls der Konzernbetriebsrat zuständig, weil sie nicht eine andere als eine elektronische Erfassung über SAP HCM plane und für deren Regelung der Konzernbetriebsrat mitbestimmungsberechtigt sei.

Sie beantragt daher folgendermaßen zu erkennen:

- I. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 25.04.2023, Az.: 3 BV 61/23, wird abgeändert.**

- II. Die Anträge des Beteiligten zu 1) werden zurückgewiesen.**

Der Beteiligte zu 2) beantragt

Zurückweisung der Beschwerde.

Er hat die erstinstanzliche Entscheidung verteidigt. Namentlich entspreche sie dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022.

Hinsichtlich des Vortrags der Beteiligten und ihrer Rechtsansichten wird ergänzend auf ihre Schriftsätze samt Anlagen, namentlich die des Beteiligten zu 1) vom 17.03.2023 (Bl. 1 ff.d.A.) erst- und vom 17.05.2023 (Bl. 384 ff.d.A.) zweitinstanzlich, die der Beteiligten zu 2) vom 17.04.2023 (Bl. 76 ff.d.A.) vor dem Arbeits- und vom 04.05.2023 (Bl. 346 ff.d.A.) vor dem Landesarbeitsgericht, sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 20.04.2023 (Bl. 326 f.d.A.) in erster und vom 22.05.2023 (Bl. 388 d.A.) in zweiter Instanz Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist zulässig, insbesondere ist sie form- und fristgerecht eingelegt und begründet.

Mit ihrem Schriftsatz vom 04.05.2023 hat die Beteiligte zu 2) die Zweiwochenfrist des § 100 Abs. 2 S. 2 ArbGG eingehalten. Diese lief angesichts der Zustellung der angegriffenen Entscheidung am 25.04.2023 gem. §§ 222 ZPO, 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB am 09.05.2023 ab.

2. Die Beschwerde hat in der Sache jedoch keinen Erfolg. Zutreffend hat das Arbeitsgericht die offensichtliche Unzuständigkeit der beantragten Einigungsstelle verneint und den beantragten Vorsitzenden sowie jeweils zwei Beisitzer eingesetzt.
 - a. Über die Einsetzung einer Einigungsstelle ist im summarischen Verfahren zu entscheiden. Nach § 100 Abs. 1 S. 2 ArbGG hat die Bestellung eines unparteiischen Vorsitzenden und die Bestimmung der Zahl der Beisitzer einer Einigungsstelle nur dann nicht stattzufinden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist.

Im Hinblick auf die nur eingeschränkte Prüfungscompetenz hinsichtlich der rechtlichen Voraussetzungen der Zuständigkeit der Einigungsstelle entspricht es der ganz herrschenden Meinung in Rechtsprechung und Literatur, dass der Antrag nur dann zurückgewiesen werden darf, wenn die Zuständigkeit der Einigungsstelle zur Regelung des strittigen Fragenkomplexes bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht auf den ersten Blick erkennbar unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt begründet ist. Nur dann, wenn die pflichtgemäße Prüfung des fachkundigen Gerichts ergibt, dass keinerlei vernünftige Zweifel an der Unzuständigkeit der Einigungsstelle bestehen kön-

nen, darf der Antrag zurückgewiesen werden. Die Klärung streitiger Rechtsfragen ist nicht Aufgabe des Gerichts im Bestellungsverfahren, sondern erster Prüfungsgegenstand der Einigungsstelle (BAG v. 06.12.1983, 1 ABR 41/83 unter II.3.- *zitiert nach beck-online*; LAG Hessen v. 18.10.2005, 4 TaBV 134/05 Rz.12 – *zitiert nach juris*; ErfK-Koch § 100 ArbGG Rz. 3). Die Zuständigkeitsprüfung umfasst auch die Zuständigkeitsverteilung zwischen Einzel- und Gesamtbetriebsrat (LAG München v. 31.01.2003, 9 TaBV 59/02 Rz. 24f – *zitiert nach juris*; LAG Hessen v. 18.10.2005, 4 TaBV 134/05 Rz.13 – *zitiert nach juris*).

- b. Unter Berücksichtigung dieser begrenzten Prüfung bestehen vorliegend keine Zweifel an der Einsetzung der begehrten Einigungsstelle.
 - i. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden gesetzlichen Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen (BAG v. 13.09.2022, 1 ABR 23/22 Rn. 61 f.- *zitiert nach juris*; BAG v. 19.11.2019, 1 ABR 22/18 Rn. 28- *zitiert nach juris*).
 - ii. Hinsichtlich der Erfassung von Arbeitszeiten ist zu unterscheiden: für die Frage, ob ein derartiges System eingeführt werden soll, besteht nach § 87 Abs. 1 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht, weil der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG dazu gesetzlich verpflichtet ist und damit kein Gestaltungsspielraum besteht, den er gemeinsam mit dem Vertretungsgremium ausfüllen könnte. Für die Ausgestaltung des im Betrieb zu verwendenden Systems zur Erfassung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit hingegen besteht ein Spielraum

etwa dahingehend, auf welche Weise – elektronisch oder analog, ggf. getrennt nach Beschäftigungsgruppen - die Erfassung erfolgen soll, und deshalb dem Betriebsrat - vorbehaltlich ggf. anderweitiger künftiger Regelungen durch den Gesetzgeber - nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ein Initiativrecht zu (BAG v. 13.09.2022, 1 ABR 23/22 Rn. 60, 66 – *zitiert nach juris*).

- iii. Vorliegend besteht ein derartiges Mitbestimmungsrecht des Beteiligten zu 1) gem. § 87 Abs. 2 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.

Der Beteiligte zu 1) begehrt die Mitgestaltung an der Ausgestaltung der Zeiterfassung für den Außendienst und damit am *Wie* derselben. Ausdrücklich hat das Bundesarbeitsgericht für diesen Fall ein Initiativrecht bejaht.

Anders als die Beteiligte zu 2) meint, ist diese Initiative nicht davon abhängig, dass sie selbst sich für die Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung entscheidet: Das Mitgestaltungsrecht des Betriebsrats hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten nachkommen will oder nicht; dieser kann sich gegenüber dem Wunsch des Betriebsrats nach einer Regelung nicht darauf berufen, er sei nicht gewillt, der gesetzlichen Verpflichtung zu genügen. Auch dies hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt, wenn es das Mitbestimmungsrecht in dem Moment bejaht, in dem eine gesetzliche Pflicht zum Handeln besteht (BAG v. 13.09.2022, 1 ABR 23/22 Rn. 61 – *zitiert nach juris*; vgl. oben unter i.).

Wenn die Beteiligte zu 2) moniert, damit sei die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts falsch verstanden, weil andernfalls dessen Ausführungen zum Gesetzesvorbehalt nicht verständlich und überflüssig wären, kann dem nicht gefolgt werden. Das Bundesarbeitsgericht hatte in dem konkreten Beschluss vor dem Hintergrund seiner

Auslegung des dortigen Antrags sowohl über die Zuständigkeit des Betriebsrats zum *Ob* einer Arbeitszeiterfassung wie zu deren Ausgestaltung (*Wie*) zu entscheiden. Insofern waren Aussagen zu beiden Punkten veranlasst.

- iv. Die Beteiligte zu 2) kann sich schließlich nicht mit Erfolg darauf berufen, sie habe sich bereits für ein elektronisches Erfassungssystem entschieden und zur Mitbestimmung bei dessen Einführung sei der Konzernbetriebsrat berufen.

Zum einen ist eine einseitige Festlegung auf ein System ohne vorherige Mitbestimmung gerade nicht möglich. Dies widerspricht dem effektiven Gesundheitsschutz, dem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dient. Was das Bundesarbeitsgericht für die Festlegung durch den antragstellenden Betriebsrat entschieden hat, gilt umgekehrt auch hier: Da sich die aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG folgende Pflicht der Arbeitgeber, ein System zur Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Gemeinschaftsbetrieb zu etablieren, nicht zwingend auf eine Zeiterfassung in elektronischer Form bezieht, kann sich auch das bei der Ausgestaltung eines solchen Zeiterfassungssystems bestehende Initiativrecht nicht lediglich hierauf beschränken. Nach der gesetzlichen Konzeption besteht ein Mitbestimmungsrecht, wenn den Arbeitgeber eine sich aus der Rahmenvorschrift ergebende Handlungspflicht trifft. Anknüpfungspunkt für die Beteiligung des Betriebsrats bildet dann der für den Arbeitgeber bestehende Spielraum bei der Umsetzung bzw. der Erfüllung seiner gesetzlichen Handlungspflicht. Gerade weil zwingende gesetzliche Vorgaben fehlen, muss eine „Regelung“ auf betrieblicher Ebene erfolgen, um den von der ausfüllungsbedürftigen Vorschrift beabsichtigten Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu erreichen. Zweck des in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vorgesehenen Mitbestimmungsrechts ist es, im Interesse der betroffenen Beschäftigten durch die gleichberechtigte Mit-

sprache des Betriebsrats bei der Ausfüllung vorhandener Handlungsspielräume des Arbeitgebers bei betrieblichen Maßnahmen eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb zu gewährleisten (BAG v. 13.09.2022, 1 ABR 23/22 Rn. 60, 67 ff.- *zitiert nach juris*). Eine unabgestimmte Festlegung auf ein elektronisches Erfassungssystem genüge dem nicht.

Zum anderen macht die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats bei der Einführung einer Software nicht notwendig dasselbe Gremium für die Frage des Gesundheitsschutzes zuständig; vielmehr ist zwischen der Mitbestimmung im Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einer- und der hinsichtlich elektronischer Einführungen nach Nr. 6 derselben Norm andererseits zu unterscheiden. Zu ersterem ist grundsätzlich das örtliche Gremium berufen, weil es mit der Kenntnis der konkreten Umstände des einzelnen Betriebs sachnäher ist. Entsprechendes hat das Bundesarbeitsgericht in seiner hier mehrfach zitierten Entscheidung angesprochen (dort Rn. 68 – *zitiert nach juris*).

- c. Die personelle Besetzung ihrerseits ist mit der Beschwerde nicht (mehr) angegriffen worden.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben (§ 100 Abs. 2 S. 4 ArbGG).

Die XY GmbH (im Folgenden Arbeitgeber genannt),
vertreten durch
Geschäftsführer

und

der Betriebsrat der XY GmbH,
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden

schließen folgende

Betriebsvereinbarung

zum Thema Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Arbeitszeitdokumentation in der
Redaktion nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG:

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung soll gemäß den Regelungen des Manteltarifvertrages für
Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen

1

- Arbeitszeiten steuern und im Rahmen des Arbeitszeitmodells Flexible
Arbeitszeit den Umgang mit Mehrarbeit verbindlich regeln,
- Mehrarbeit möglichst vermeiden helfen,
- durch die Gestaltung eines Freizeitausgleichs Personalressourcen schonen,
- zur Dienstplanoptimierung in den Redaktionen sowie zur
Arbeitszeitgerechtigkeit beitragen und
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.

Sie soll außerdem die redaktionellen Belange, insbesondere hinsichtlich
journalistischer Qualität, mit den persönlichen Belangen der Redakteurinnen und
Redakteure, Volontärinnen und Volontäre, besonders auch im Hinblick auf
Gesundheitsschutz und Freizeitbedürfnisse, in Einklang bringen helfen.

§ 1 Gegenstand der Regelung

Gegenstand der Regelung ist die Festlegung von Grundsätzen bei der Durchführung
der Arbeitszeit sowie der Umgang mit Zeitsalden und deren Abbau. Grundlage der
Betriebsvereinbarung ist das Arbeitszeitmodell Flexible Arbeitszeit.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle in einem Arbeitsverhältnis mit der XY GmbH beschäftigten Redakteurinnen/Redakteure, Pressefotografinnen/Pressefotografen sowie für Volontärinnen/Volontäre (im Folgenden Redakteurin/Redakteur genannt), die für die XY GmbH tätig sind.

§ 3 Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit

Der Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit richtet sich nach den jeweils für die einzelnen Redakteurinnen und Redakteure maßgeblichen Bestimmungen aus dem Arbeitsvertrag und / oder Haustarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure der XY GmbH.

§ 4 Arbeitszeitorganisation

Im Rahmen des Arbeitszeitmodells Flexible Arbeitszeit bestimmen die Beschäftigten eigenverantwortlich Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit zeitautonom. Die Beschäftigten müssen dabei nicht ihre regelmäßige tägliche Arbeitszeit (vereinbarte Wochenarbeitszeit / Anzahl wöchentlicher Solltage) erbringen, sondern können durch kürzeres Arbeiten Zeitschulden bzw. durch längeres Arbeiten Zeitguthaben aufbauen. Die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes von 10 Stunden täglicher Arbeitszeit sowie des MuSchG und SGB IX sind allerdings zu beachten.

Die Beschäftigten verteilen ihre Arbeitszeit während eines Arbeitstages in der Regel im Zeitrahmen zwischen 6 und 24 Uhr.

Diese Zeitautonomie ist allerdings dergestalt eingeschränkt, dass entsprechend den redaktionellen Anforderungen eine desk- und gruppeninterne Absprache der Redakteurinnen und Redakteure zu erfolgen hat. Die Ergebnisse dieser Absprache sind in Dienstplänen zu hinterlegen. Die Dienstpläne sind spätestens zehn Werktage vor Inkrafttreten dem Betriebsrat zugänglich zu machen. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Betriebsrat nicht innerhalb von zwei Tagen widerspricht. Ab diesem Zeitpunkt sind die Dienstpläne verbindlich und werden entsprechend veröffentlicht. Änderungen sind nach Veröffentlichung der Dienstpläne nur noch in Abstimmung mit dem Mitarbeiter möglich. Der Betriebsrat ist hierüber zu informieren. In Konfliktfällen kommen die Regelungen des § 8 dieser Betriebsvereinbarung zur Anwendung.

Kommt es bei der Festlegung der Arbeitszeit zu Konflikten, ist die Führungskraft zur Vermittlung und kurzfristigen aktuellen Anweisung der Arbeitszeit einzuschalten. Kann bezüglich der Lage der Arbeitszeit zwischen den Beteiligten keine einvernehmliche Lösung gefunden werden oder beschwert sich eine Redakteurin/ein Redakteur über eine Benachteiligung bei der Absprache, wird die Lage der Arbeitszeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber für den strittigen Zeitraum oder dauerhaft verbindlich festgelegt.

§ 5 Dokumentation der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber ist für die arbeitszeitschutzrechtliche Dokumentation der werktäglichen Arbeitszeit und der Zeitsalden nach § 16 Abs. 2 ArbZG verantwortlich.

Der Arbeitgeber richtet für jede Redakteurin/jeden Redakteur ein Arbeitszeitkonto ein. Als Art der Erfassung wird eine elektronische Zeiterfassung eingeführt. Es sind Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen und Arbeitsunterbrechungen zu erfassen. Die Zeiterfassung wird so geregelt, dass die Arbeitszeit an jedem geleisteten Arbeitstag - je nach Gültigkeit - mit der tariflichen oder arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit abgeglichen und die Differenz als Minus- oder Plusstunden saldiert wird. Die Redakteurin/ Der Redakteur hat Überschreitungen der werktäglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden oder nicht eingehaltene Ruhezeiten von elf Stunden dem Arbeitgeber sofort anzuzeigen.

Eine vergütungsrechtliche Anerkennung dieser so dokumentierten Zeiten als Zeitsalden tritt erst nach Überprüfung und Anerkennung durch die zuständige Führungskraft ein. Die Zeitsalden werden nach Anerkennung dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Die Führungskraft hat die erfassten Arbeitszeiten auf Erforderlichkeit, Angemessenheit und Korrektheit zu prüfen sowie diese ggf. unter Einbeziehung der/des betroffenen Redakteurin/Redakteurs nach Rücksprache zu korrigieren und entsprechende Führungsimpulse vorzunehmen. Bei einer Korrektur ist der Betriebsrat im Vorfeld zu informieren. Die Zeitsalden gelten als anerkannt, wenn die Führungskraft nicht innerhalb von zwei Wochen einen Korrekturbedarf anmeldet. Die Parteien sind sich jedoch einig, dass das Arbeitszeitmodell Flexible Arbeitszeit über die vergütungsrechtliche Anerkennungs- und betriebswirtschaftliche Steuerungsfunktion hinaus nicht als Instrument der Verhaltens- und Leistungskontrolle verwendet wird, soweit der Betriebsrat dem nicht vorher ausdrücklich zugestimmt hat. Hiervon ausgenommen ist die korrekte Handhabung des gesamten Systems.

§ 6 Abgeltung der Zeitsalden und Überstunden

Ziel der Flexiblen Arbeitszeit ist die Vermeidung von Überstunden durch rechtzeitigen Freizeitausgleich von Zeitguthaben. Entstandene Zeitsalden müssen möglichst durch Freizeit abgegolten werden. Es gelten die Regelungen des Haustarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure der XY GmbH.

Der Ausgleich der Zeitsalden soll zeitnah und eigenverantwortlich innerhalb der nächsten zwei Kalenderwochen erfolgen. Sobald das Zeitguthaben mehr als 10 Stunden beträgt, kann der Mitarbeiter den Abbau des Zeitguthabens beantragen. Dem Antrag ist zu entsprechen, sofern keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Soweit das dokumentierte und anerkannte Stundenguthaben auf dem Arbeitszeitkonto 20 Stunden überschreitet, muss die Redakteurin/ der Redakteur den Abbau des Guthabens mit der zuständigen Führungskraft abstimmen und verbindlich festlegen. Soweit das Stundenguthaben 15 Stunden überschreitet, kann die Redakteurin/der Redakteur den Abbau des Guthabens auch in ganzen freien Tagen wünschen. Bezüglich der Lage des freien Tages ist eine Absprache mit der Führungskraft erforderlich. § 7 des Manteltarifvertrags für die Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen bleibt unberührt. Die Redakteurin/Der Redakteur

kann nur auf eigenen Wunsch eine Zeitschuld aufbauen. Sie darf 15 Stunden nicht überschreiten.

Dem Betriebsrat sind vom Arbeitgeber die Gründe für Zeitsaldenstände über 20 Guthabenstunden mitzuteilen. Ein weiterer Aufbau von Zeitsalden bedarf bei Überschreitung dieser Höchstgrenze der vorherigen Genehmigung des Betriebsrates.

Das Ansammeln von Zeitguthaben für persönliche Auszeiten, lange Urlaubsreisen oder vergleichbare persönliche Fälle kann als individuell günstigere Regelung mit Zustimmung des Betriebsrats einzelnen Arbeitnehmern auf deren Antrag hin genehmigt werden.

Im Fall des Ausscheidens der Redakteurin/des Redakteurs aus dem Unternehmen ist das Zeitkonto durch Freizeitnahme bzw. Nacharbeit so auszugleichen, dass es mit Ausscheiden bei Null ausläuft. Soweit positive Restsalden aus Gründen verbleiben, die die Redakteurin/der Redakteur nicht zu vertreten hat, werden diese nach den Regelungen zur Arbeitszeit des Manteltarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen vergütet.

§ 7 Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen

Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen wird im Sinne des § 5 dieser Betriebsvereinbarung erfasst. In Abweichung zu § 5 wird jedoch die gesamte an diesen Tagen erbrachte Arbeitszeit auf einem Freizeitkonto gutgeschrieben. Die dort dokumentierten Guthabenstunden werden nach Möglichkeit in ganzen freien Tagen abgebaut. Sie werden in Beantragung und Gewährung den Urlaubstagen gleichgestellt.

§ 8 Schlichtung

Bei Streitigkeiten und Auslegungsfragen aus dieser Betriebsvereinbarung, insbesondere wenn es der Redakteurin/dem Redakteur und der zuständigen Führungskraft nicht gelingt, sich über die Anerkennung von Zeitsalden zu einigen oder den Ausgleich für Zeitsalden herbeizuführen, vermitteln Chefredaktion und Betriebsrat gemeinsam. Gelingt auch in dieser Vermittlung keine Einigung, so verbleibt es bei den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates nach § 87 Abs.1, Nrs. 2 und 3 BetrVG in Verbindung mit Absatz 2.

§ 9 Rufbereitschaft

Als Rufbereitschaftsdienst gelten durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnete Dienste, die eine Verpflichtung zur Leistung im Sinne des Weisungsrechts beinhalten. Sie sind im Dienstplan festzulegen. Eine Redakteurin/Ein Redakteur, die/der zu Rufbereitschaftsdiensten eingesetzt wird, erhält pro Tag, an dem eine Rufbereitschaft besteht, pauschal 1,5 Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Nimmt

sie/er innerhalb der Rufbereitschaft seine Tätigkeit auf, ist sie zusätzlich als Arbeitszeit zu vergüten.

§ 10 Einsichtsrechte

Jede Redakteurin/Jeder Redakteur hat ein Einsichtsrecht in alle im Arbeitszeitkonto sie/ihn betreffenden Daten.

Der Betriebsrat erhält ein jederzeitiges Einsichtsrecht in die Kontenstände der Arbeitszeitkonten, um unbürokratisch seinen Kontroll- und Mitwirkungsrechten nachkommen zu können.

§ 11 Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft, frühestens jedoch am 01.01.20xx.

Sie ersetzt für die im Geltungsbereich erfassten Redakteurinnen/Redakteure alle bisherigen Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit Mehrarbeit und Zeitsalden.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31.12.20xx, gekündigt werden. Für den Fall der Kündigung werden Arbeitgeber und Betriebsrat unverzüglich in Verhandlungen eintreten. Sofern bis zum Ablauf von drei Monaten nach Ende der Kündigungsfrist keine innerbetriebliche Einigung erzielt worden ist, wird eine Einigungsstelle eingesetzt.

Protokollnotiz zur Begriffsauslegung Zeitsalden und Überstunden:

Die Parteien sind sich einig, dass in Zeitsalden diejenigen Zeitgutschriften erfasst werden, für die nach § 7 des Manteltarifvertrags für Redakteurinnen und Redakteure Zeitausgleich möglichst innerhalb von zwei Wochen gewährt wird. Überstunden bezeichnen diejenigen Zeitguthaben, die finanziell vergütet werden, wenn kein Zeitausgleich innerhalb von zwei Kalendermonaten gewährt wird.
