

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. So das BAG mit Beschl. v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21 (PM Nr. 35/22). Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der elektronischen Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht nach dem BAG nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist. Der antragstellende Betriebsrat und die Arbeitgeberinnen schlossen im Jahr 2018 eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. Zeitgleich verhandelten sie über eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung. Eine Einigung hierüber kam nicht zustande. Auf Antrag des Betriebsrats setzte das ArbG eine Einigungsstelle zum Thema „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ ein. Nachdem die Arbeitgeberinnen deren Zuständigkeit gerügt hatten, leitete der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren ein. Der Betriebsrat hat die Feststellung begehrt, dass ihm ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zusteht. Das LAG gab dem Antrag des Betriebsrats statt. Die gegen diese Entscheidung gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberinnen hatte vor dem Ersten Senat des BAG Erfolg. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber jedoch gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen, so der Erste Senat des BAG. Was das nach der Entscheidungsbegründung konkret bedeutet – Stichwort auch „Vertrauensarbeitszeitmodelle“ – bleibt abzuwarten.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsabgeltung – Ausschlussfrist

1. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 Abs. 4 BUrlG kann als reiner Geldanspruch aufgrund einer wirksamen Ausschlussfrist verfallen (Rn. 9).
2. Unter angemessener Berücksichtigung der in §§ 104 ff. SGB VII normierten Besonderheiten der Haftung im Arbeitsverhältnis führt es nicht zur Unwirksamkeit einer formularmäßigen Ausschlussfristenregelung, wenn diese nur die Haftung wegen Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit ausnimmt, nach ihrem Wortlaut aber entgegen § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen, verfallen können (Rn. 15 ff.).
3. Eine Ausschlussfristenregelung ist nicht deshalb intransparent iSv. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, weil Ansprüche, deren Erfüllung der Schuldner anerkannt oder streitlos gestellt hat, nicht ausdrücklich ausgeklammert sind. Der Klauselverwender muss nicht ausdrücklich klarstellen, dass Ansprüche, auf deren Geltendmachung er verzichtet, mit Ablauf der Ausschlussfrist nicht verfallen (Rn. 29 ff.).
4. Ist eine in AGB enthaltene Ausschlussfristenklausel zu weit gefasst, weil sie die von § 77 Abs. 4 S. 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 S. 3 TVG geschützten Ansprüche umfasst, ist sie unter angemessener Berücksichtigung arbeitsrechtlichen Besonderheiten nicht wegen dieses Verstoßes und sich nur daraus ergebender unzureichender Transparenz unwirksam (Rn. 33).
5. In einer AGB-Ausschlussfristenklausel muss die Haftung für Schäden, die auf vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder eines Erfüllungshelfen

des Verwenders beruht, nicht ausdrücklich ausgeschlossen werden. Es ist ausreichend, die Haftung für Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen, allgemein auszunehmen (Rn. 34 ff.).

6. Ausschlussklauseln können auch Ansprüche wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erfassen (Rn. 37 ff.).

7. Eine Ausschlussfristenklausel ist auch nicht deswegen intransparent, weil sie Urlaubsansprüche im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht ausdrücklich ausnimmt. Einem Arbeitnehmer erschließt sich ohne weiteres, dass er seinen „Jahresurlaub“, dh. den ihm in jedem Kalenderjahr zustehenden Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, zur Vermeidung seines Erlöschens nicht in den ersten drei Monaten des Urlaubsjahrs in Textform geltend machen muss, sondern ihn – zumindest – im gesamten Urlaubsjahr verlangen kann (Rn. 40 ff.).

BAG, Urteil vom 24.5.2022 – 9 AZR 461/21

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2227-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen – Reichweite einer Bezugnahme-Klausel – Anspruch auf Zahlung eines Zusatzgeldes nach TV T-ZUG NRW

1. Typischerweise den Vertragsabschluss vergleichbarer Abreden begleitende Umstände können – im Gegensatz zu konkret individuellen Begleitumständen – zur Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen herangezogen werden (Rn. 25).

2. Einem Arbeitgeber ist es im Rahmen der Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit einer von ihm selbst gestellten Bezugnahme-Klausel aufgrund

mangelnder Transparenz nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB zu berufen (Rn. 32).

BAG, Urteil vom 27.4.2022 – 4 AZR 289/21

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2227-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Berufung – Einlegung als elektronisches Dokument – Eignung zur Bearbeitung durch das Gericht bei führender Papierakte

Im Zeitraum vom 12.10.2021 bis zum 31.12.2021 war ein elektronisch eingereichtes Dokument auch zur Bearbeitung durch das Gericht geeignet iSv. § 46c Abs. 2 S. 1 ArbGG aF, wenn es druckbar war und gem. § 298 Abs. 1 S. 1 ZPO zur Papierakte genommen wurde.

BAG, Beschluss vom 1.8.2022 – 2 AZB 6/22

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2227-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Nichtzulassungsbeschwerde – Einreichung von Beschwerde- und Beschwerdebe-gründungsschrift – Anforderungen an eine ausreichende einfache Signatur

Nach § 46c Abs. 3 S. 1 Alt. 2 ArbGG muss ein auf einem sicheren Übermittlungsweg iSv. § 46c Abs. 4 ArbGG bei Gericht eingereichter Schriftsatz – zumindest – mit einer einfachen Signatur versehen sein. Dazu genügt bei einem nach dem Briefkopf als solcher ausgewiesenen Einzelanwalt der maschinenschriftliche Abschluss des Schriftsatzes mit „Rechtsanwalt“ (ohne Namenszusatz). Es kommt dann nicht mehr darauf an, ob die darüber geleistete – mit dem Schriftsatz eingescannte – Unterschrift entzifferbar ist.

BAG, Beschluss vom 25.8.2022 – 2 AZN 234/22

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2227-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)