

Arbeitszeitkonto auch bei Vertrauensarbeitszeit?!?

Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 23.09.2015, 5 AZR 767/13) erregt derzeit Aufsehen: Danach „steht die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit ... der Führung eines Arbeitszeitkontos und der Geltendmachung des Zeitguthabens nicht entgegen“. Und dabei ist doch der wichtigste Unterschied zwischen Vertrauensarbeitszeit und „normalen“ flexiblen Arbeitszeitsystemen, dass in letzteren ein Arbeitszeitkonto geführt wird und in ersterer nicht?!?

Ein Blick auf den diesem Urteil zu Grunde liegenden Fall sorgt hier schnell für Klarheit: Die klagende Arbeitnehmerin hatte das (vom Arbeitgeber anerkannte) Arbeitszeitkonto-Guthaben bereits in die Vertrauensarbeitszeit mitgebracht – und der Arbeitgeber konnte keine Anhaltspunkte dafür liefern, dass dieses Guthaben in der Vertrauensarbeitszeit abgebaut worden ist. Die Klägerin hatte das Arbeitszeitkonto aber auch in der Vertrauensarbeitszeit ohne Vorlage beim Arbeitgeber weitergeführt. Das *dadurch* zusätzlich aufgelaufene Arbeitszeitguthaben wurde jedoch vom BAG (abweichend von der Vorinstanz) nicht anerkannt, weil die Klägerin nicht schlüssig darlegen konnte, dass diese Mehrstunden vom Arbeitgeber veranlasst worden oder ihm zuzurechnen sind. Soweit also alles gut nachvollziehbar.

Nichtsdestotrotz zeigt sich in diesem Urteil ein Bild des BAG von Vertrauensarbeitszeit, das meines Erachtens in Frage zu stellen ist. Hier die beiden zentralen diesbezüglichen Sätze aus dem o.a. Urteil (Rn. 31):

„Vertrauensarbeitszeit‘ bedeutet nur, dass der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet und darauf vertraut, der betreffende Arbeitnehmer werde seine Arbeitspflicht in zeitlicher Hinsicht auch ohne Kontrolle erfüllen ... Die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit steht weder der Führung eines Arbeitszeitkontos entgegen noch schließt sie die Abgeltung eines aus Mehrarbeit des Arbeitnehmers resultierenden Zeitguthabens aus.“

Im ersten Satz wird Vertrauensarbeitszeit korrekt definiert, wobei der zweite Halbsatz den wesentlichen Unterschied zwischen konventionellen tagesflexiblen Arbeitszeitsystemen und Vertrauensarbeitszeit präzise beschreibt.

Hierauf folgt im ersten Halbsatz des zweiten Satzes jedoch die Aussage, dass „die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit ... der Führung eines Arbeitszeitkontos (nicht) entgegen(steht)“. Hinsichtlich eines – wie im Urteils-Fall – mitgebrachten Arbeitszeitkonto-Guthabens ist sie natürlich nicht zu beanstanden. Liest man sie jedoch allgemein, wäre mit Vertrauensarbeitszeit z.B. auch das Führen eines Arbeitszeitkontos durch die Mitarbeiter selbst vereinbar, wobei diese dieses Konto zur Vermeidung der Gefahr seiner späterer Nicht-Anerkennung durch den Arbeitgeber (wie im obigen Urteil) ihrer Führungskraft regelmäßig vorliegen müssten. Damit würden jedoch die wichtigsten Vorteile von Vertrauensarbeitszeit verschenkt werden – siehe den folgenden Abschnitt.

Nach dem zweiten Halbsatz des zweiten Satzes schließlich „(schließt) die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit ... die Abgeltung eines aus Mehrarbeit des Arbeitnehmers resultierenden Zeitguthabens (nicht) aus“. Mehrarbeit ist auch aus meiner Sicht ein wichtiger Bestandteil von Vertrauensarbeitszeit, wobei es aber auf die genauen Regelungen ankommt; auch hiermit beschäftigt sich der folgende Abschnitt.

Warum es bei Vertrauensarbeitszeit keine Arbeitszeitkonten geben sollte

Vertrauensarbeitszeit ist wesentlich der Versuch, eine – bei eigenverantwortlicher Steuerung der Arbeitszeiten durch die Mitarbeiter besonders ausgeprägte – Schattenseite des Arbeitszeitkontos zu vermeiden, die systembedingt ist und daher ansonsten nicht beseitigt, sondern höchstens abgemildert werden kann: dass ein Arbeitszeitkonto den Mitarbeitern uneingeschränkt – wenn, wie allgemein üblich, der Arbeitszeitkonto-Saldo vom Arbeitgeber automatisch anerkannt wird – ein Mehr- oder Wenigerarbeiten gegenüber der Vertragsarbeitszeit ohne konkrete Ausgleichs-Perspektive („irgendwann“) und auch ohne betrieblichen Anlass erlaubt. Damit gerät die Vertragsarbeitszeit hier zwangsläufig aus dem Fokus – sie ist im Arbeitszeitkonto nur noch als Nulllinie präsent.

Vor diesem Hintergrund werden insbesondere tatsächliche oder gefühlte Mehr-Anforderungen (zu einfach in Mehrstunden umgesetzt – und zwar auch deshalb, weil für die Mitarbeiter der Besitz eines Arbeitszeitguthabens durchaus erstrebenswert ist: Sie kommen damit schließlich in den Genuss attraktiver Freizeit („Gleittage“, „Blockfreizeiten“), erwerben eventuell sogar Geld-Forderungen und stehen zudem gut da („leistungsbereit“, „motiviert“, „unersetzbar“, etc.).

In der klassischen Gleitzeit wurde dieser Schattenseite dadurch begegnet, dass Guthaben oberhalb eines engen zulässigen Monatsübertrags (von in den ersten Modellen acht bis 10 Stunden) gekappt wurden und Unterschreitungen des maximal zulässigen Minus' per Monatsende zu einem Entgeltabzug führten. Dies trägt allerdings zum einen dazu bei, dass sich Mitarbeiter an ihrer Vertragsarbeitszeit anstatt an ihren aktuellen Aufgaben orientieren, und bestraft zum anderen diejenigen (und damit die Falschen), die z.B. trotz Guthaben-Kappung dringende anstehende Aufgaben erledigen und nicht trotzdem freimachen, um ihr Arbeitszeitguthaben zu retten. Solche Kappungen und Entgeltabzüge gibt es daher in modernen Arbeitszeitkonto-Konzepten wie dem Ampelkonto nicht mehr.

Bei Vertrauensarbeitszeit gibt es, wenn hierin auf Arbeitszeitkonten verzichtet wird, dieses uneingeschränkte Mehr- oder Wenigerarbeiten ohne Ausgleichsperspektive nicht mehr, sodass die Mitarbeiter ggf. einen für sie sehr komfortablen Gestaltungsspielraum verlieren; über Widerstände beim Übergang vom flexiblen Tagdienst auf Vertrauensarbeitszeit darf man sich daher nicht wundern. Erste Voraussetzung fair gehandhabter Vertrauensarbeitszeit ist damit aber auch, dass sich Arbeits- und Arbeitszeit-Verpflichtung des Mitarbeiters im Gleichgewicht befinden. Diese Balance ist heute (objektiv und/oder subjektiv) oft nicht gegeben („immer zu viel zu tun“) – und muss daher vor Eintritt in die Vertrauensarbeitszeit ggf., in Verantwortung der Führungskraft, erst einmal hergestellt werden. Diesbezüglich fehlt es allerdings vielfach am Vertrauen der Mitarbeiter in das Wollen und die Handlungsmöglichkeiten der Führungskräfte. Können diese Zweifel in konkreter Aktion beseitigt werden, ist bereits ein erster großer Vorteil von Vertrauensarbeitszeit realisiert worden.

Vor diesem Hintergrund wird Vertrauensarbeitszeit dann vom einzelnen Mitarbeiter am einfachsten in Form eines regelmäßigen Arbeitsrhythmus umgesetzt, der sich bei planbaren Schwankungen des Arbeitsfalls auch über Zeiträume von einigen Wochen oder Monaten erstrecken kann. Abweichungen hiervon gleicht der Mitarbeiter dann zeitnah (am besten gleich am folgenden Arbeitstag) aus, sodass ein Arbeitszeitkonto nicht erforderlich ist.

Mehr- oder Minder-Anforderungen, die nicht z.B. durch Weglassen oder Zuführung entsprechenden Arbeitsvolumens kompensiert werden können, führen zu einer Störung dieser Balance, sodass – in der Regel auf Initiative des Mitarbeiters – gemeinsam mit der Führungskraft an einem neuen Gleichgewicht gearbeitet werden muss: wenn es kein Arbeitszeitkonto gibt, das diese Gespräche zu ver-

schieben erlaubt (je nach dessen Volumen bis zum Sankt Nimmerleinstag). Dies ist der meines Erachtens wichtigste Vorteil von Vertrauensarbeitszeit: Hier müssen bei fairer Handhabung anstehende Probleme *unverzüglich* angegangen werden.

Sollte dann zeitweise Mehrarbeit des Mitarbeiters die einzige oder die vorzugswürdige Lösung sein, gibt es hierfür in Vertrauensarbeitszeit diese beiden Optionen (die ebenfalls keine Arbeitszeit-Kontrolle erfordern):

- Vereinbarung (zur Absicherung insbesondere des Mitarbeiters in Textform) einer entsprechenden Ungleichverteilung der Vertragsarbeitszeit nach dem Prinzip (bei angenommener 40h-Woche) „8 Wochen lang 5h/w mehr – KW 32 frei“. Kann der Freizeitausgleich dann wegen zwischenzeitigen Ausscheidens des Mitarbeiters nicht genommen werden, wird er zum aktuellen Stundenentgelt vergütet;
- Vereinbarung von Mehrarbeit (z.B. „im März 1h pro tatsächlichem Arbeitstag“), die jeweils per Monatsende vergütet oder, soweit vorhanden, nach Wahl des Mitarbeiters einem Langzeitkonto (Zeitwertkonto) gutgeschrieben wird.

Damit ist auch in solchen Fällen das Führen eines Arbeitszeitkontos nicht erforderlich.

Dass bei dieser Art von Vertrauensarbeitszeit die Führungskräfte besonders gefordert sind, mag zwar kostenrelevant sein, ist aber ein sehr willkommener Nebeneffekt: weil damit nicht nur in die fortlaufende Anpassung der Organisation an neue Anforderungen investiert wird, sondern auch in das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern – und ohne beides wird es in immer mehr Agilität fordernden Zeiten nicht mehr gehen.



Autor:

DR. ANDREAS HOFF,

Potsdam,

E-Mail: hoff@arbeitszeitsysteme.com