

## Vertrauensarbeitszeit für Anfänger

Gelegentlich stolpert man im Internet über Texte, die einem fachlich schlicht die Schuhe ausziehen. Vor einigen Tagen war es einmal wieder so weit: Vom dpa-Themendienst wurde das Stück „Zeiterfassung am Arbeitsplatz – ein zweischneidiges Schwert?“ gegeben, das es immerhin auf das Portal „Ihre Vorsorge“ geschafft hat<sup>1</sup>, bei dem es sich laut Impressum um „eine Initiative der Regionalträger der Deutschen Rentenversicherung und der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See“ handelt. Die hierin vertretenen Auffassungen zu wesentlichen Aspekten der Vertrauensarbeitszeit sind jedoch (leider) so gängig, dass ich ihnen nachfolgend wieder einmal – in verallgemeinerter Form – entgegentreten möchte.

### **Bei Vertrauensarbeitszeit geht es keinesfalls nur darum, ergebnisorientiert zu arbeiten und die vereinbarten Ziele zu erreichen.**

Vielmehr handelt es sich hierbei um ein Arbeitszeitsystem, bei dem der Arbeitgeber darauf vertraut, dass seine Arbeitnehmer\*innen die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Rahmen deren eigenverantwortlicher Steuerung auch ohne Kontrolle erbringen. Selbst für unglaublich produktive (oder auch nur clevere) Arbeitnehmer\*innen, die für das Erreichen der vereinbarten Ziele z.B. nur die Hälfte ihrer Vertragsarbeitszeit benötigen, bleibt es also bei der Verpflichtung zu deren Erfüllung<sup>2</sup>.

Und das ist auch gut so, weil alles andere zu ständigen Streitigkeiten führen würde – zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in, aber auch unter den Arbeitnehmer\*innen. Dies liegt daran, dass die in Vertrauensarbeitszeit Beschäftigten weit überwiegend nichtstandardisierte Tätigkeiten ausüben, deren zeitlicher Aufwand sich daher höchstens grob abschätzen lässt. Unter diesen Umständen führt der Verzicht auf den Maßstab Arbeitszeit dazu, dass eine starke Verhandlungs-Position ungebremst auf Ergebnis-Menge und Ziel-Größe durchschlägt: Für den Arbeitgeber kann es ggf. nie genug sein, für den\*die Arbeitnehmer\*in ist ggf. alles zu viel. Arbeitszeit ist dagegen – bei entsprechender Messung (siehe im Folgenden) – objektiv und daher zur Moderation der diesbezüglichen Verhandlungen gut geeignet: Die vereinbarten Ziele und Ergebnisse müssen dann einfach im Rahmen der Vertragsarbeitszeit erreichbar sein<sup>3</sup>. Und wenn dies dann einmal doch nicht der Fall ist, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in bei Vertrauensarbeitszeit die diesbezügliche Balance kurzfristig wiederherstellen, weil es hier den bequemen (und oft genug viel zu bequemen) Puffer „Arbeitszeitkonto“ ja nicht gibt.

---

<sup>1</sup> <https://www.ihre-vorsorge.de/nachrichten/lesen/zeiterfassung-am-arbeitsplatz-ein-zweischneidiges-schwert.html>

<sup>2</sup> So auch vom Bundesarbeitsgericht entschieden: BAG, Urteil vom 15.05.2013 - 10 AZR 325/12.

<sup>3</sup> Dies ist im Übrigen auch unter Gesundheitsaspekten wichtig: „Wenn regelmäßig offene, verbindliche und realistische Zielvereinbarungsgespräche geführt und die dabei vereinbarten Ziele als innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit erreichbar eingeschätzt werden, reduziert dies selbstgefährdendes Verhalten der Beschäftigten“: A. Chevalier / G. Kaluza, Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit. Gesundheitsmonitor 1/2015, S. 7

## **Auch bei Vertrauensarbeitszeit gelten die – unkomplizierten – Aufzeichnungsvorschriften des Arbeitszeitgesetzes.**

Aktuell muss gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG lediglich werktägliche Arbeitszeit (also solche an Werktagen MO-SA) über 8h und jegliche Arbeitszeit an SO und Feiertagen (weil Arbeitnehmer\*innen an diesen Tagen ja grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen) minutengenau aufgezeichnet werden, wobei es hinsichtlich der Form dieser Aufzeichnung keine Vorgaben gibt<sup>4</sup>. In diesem Zusammenhang davon zu sprechen – wie dies im dpa-Stück geschieht –, dass nur Mehrarbeit aufzuzeichnen sei, ist zumindest unpräzise, weil die meisten diesen Begriff auf die Überschreitung der Vertragsarbeitszeit und nicht der gesetzlichen [6 x 8h =] 48h-Woche beziehen.

Diese Aufzeichnungsvorschrift ist selbstverständlich auch bei Vertrauensarbeitszeit zu beachten, was in der betrieblichen Praxis jedoch überwiegend nicht geschieht. Sie darf nach aktueller Rechtslage auf die Arbeitnehmer\*innen delegiert werden, wobei der Arbeitgeber jedoch dafür verantwortlich bleibt, dass die Arbeitszeit-Aufzeichnungen vollständig und wahrheitsgetreu sind, und sich daher hiervon zumindest durch Stichproben sowie Prüfungen aus gegebenem Anlass überzeugen muss. Da ohne rechtliche Hürden bis 10h pro Werktag gearbeitet werden darf, kann die Überwachung der gesetzlichen 48h-Woche aus meiner Sicht aber auch so erfolgen, dass nur Überschreitungen von 9,6h an Werktagen MO-FR oder solche von 10h an Werktagen MO-DO und von 8h an Werktagen FR aufgezeichnet werden, wenn zugleich jegliche Arbeitszeit an Werktagen SA aufgezeichnet wird. Dies erleichtert den Arbeitnehmer\*innen die erforderlichen Arbeitszeit-Aufzeichnungen erheblich – siehe den folgenden Absatz – und fördert damit zugleich deren in der betrieblichen Praxis oft nicht gegebene Akzeptanz.

Für die Arbeitnehmer\*innen bedeutet dies, dass sie zumindest dann, wenn die Gefahr besteht, dass an einem Arbeitstag die Aufzeichnungsschwelle überschritten werden wird – die, siehe oben, bei 0h (an SO und Feiertagen sowie ggf. zusätzlich an SA), 8h (an Werktagen MO-SA), 9,6h (an Werktagen MO-FR) und 10h (an Werktagen MO-DO) liegen kann –, die von ihnen geleistete Arbeitszeit ab Arbeitsaufnahme (!) minutengenau aufzeichnen müssen: bei Aufschreibung gegen 8h und üblichen Vertragsarbeitszeit-Dauern also so gut wie immer, bei Aufschreibung gegen 9,6h oder 10h deutlich seltener. Dies bringt notwendig mit sich, dass auch Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen ebenso minutengenau berücksichtigt werden müssen. Hierfür kann beispielsweise eine App genutzt werden – wie die von mir entwickelte kostenlose und Spionage-freie Android-App „Tagesarbeitszeit-Erfassung“, die Sie auf [www.arbeitszeitsysteme.com](http://www.arbeitszeitsysteme.com) unter Tools finden. Das Ergebnis müssen sie dann, wenn die Aufzeichnungsschwelle tatsächlich überschritten worden ist, z.B. in ein Formular oder eine Datenbank übertragen, sodass der Arbeitgeber und ggf. die Aufsichtsbehörde die Einträge jederzeit prüfen können. Völlig unverzichtbar ist dabei, potenzielle Gesetzesverstöße (also Tages-Arbeitszeitdauern über 10h und Arbeit an SO und Feiertagen) ausführlich beim diesbezüglichen Eintrag zu begründen – und diese damit ggf. zu heilen.

---

<sup>4</sup> In einigen Bereichen gibt es darüberhinausgehende Vorschriften, auf die hier aber nicht eingegangen werden kann.

## **Der Europäischen Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 14.05. 2019 - C-55/18 - nicht entschieden, dass Arbeitszeiten durch technische Vorgaben kontrolliert werden müssen.**

Vielmehr hat der EuGH „nur“ entschieden, dass „die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber ... verpflichten (müssen), ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Dies geht deutlich über die im letzten Abschnitt vorgestellten, derzeit geltenden einschlägigen ArbZG-Vorschriften voraus, weil dann an zumindest Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit stets aufgezeichnet werden müssen.

Dabei „obliegt (es) den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere der von ihm anzunehmenden Form, zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.“ Von allgemeinen „technischen Vorgaben“ kann daher keine Rede sein, und auch die Delegation der erforderlichen Aufzeichnungen auf die Arbeitnehmer\*innen wird möglich bleiben (müssen), weil anders z.B. im Homeoffice geleistete Arbeitszeit nicht erfasst werden kann.

Vertrauensarbeitszeit ist mit den EuGH-Vorgaben sehr gut vereinbar – und wird damit für die Arbeitnehmer\*innen sogar deutlich vereinfacht: Sie müssen dann an JEDEM Arbeitstag Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit erfassen – z.B. mit meiner oben angeführten Android-App – und nicht nur an den Arbeitstagen, an denen sie eventuell die Aufzeichnungs-Schwelle überschreiten werden. Dadurch wird dann auch die Einhaltung bzw. Nicht-Einhaltung der gesetzlichen Mindestruhezeit sichtbar – was derzeit nicht der Fall ist und das aus meiner Sicht wichtigste Defizit der aktuellen Aufzeichnungs-Regeln darstellt. Schließlich ist ausreichend Schlaf das vielleicht wichtigste Element langfristigen Gesundheitsschutzes.

Diese Aufzeichnungen stehen der Vertrauensarbeitszeit auch nicht im Wege – ganz im Gegenteil: Da sie (wenn sie vollständig und wahrheitsgetreu sind – siehe oben) sicherstellen, dass die wichtigsten Leitplanken gesundheitsgerechter Arbeitszeitgestaltung beachtet werden – nämlich die tägliche und die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit –, wird das Modell Vertrauensarbeitszeit hierdurch sogar gefördert. Und da diese Aufzeichnungen ja lediglich diesen Zweck haben, müssen sie auch nicht zur Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit genutzt werden. Hierauf kann also weiterhin vom Arbeitgeber verzichtet werden – und genau darin besteht ja, siehe oben, der Kern der Vertrauensarbeitszeit. Auch hierfür habe ich im Übrigen ein Tool entwickelt: das kostenlose Excel-Tool „Rechtskonforme Arbeitszeiterfassung bei Vertrauensarbeitszeit“, das Sie auf [www.arbeitszeitsysteme.com](http://www.arbeitszeitsysteme.com) unter Tools finden.

## **Fazit**

Bei eigenverantwortlicher Steuerung der Arbeitszeiten durch die Arbeitnehmer\*innen gehört der Vertrauensarbeitszeit die Zukunft – schon deshalb, weil hier Arbeitszeit-Kontrolle legal praktisch ausgeschlossen ist. Umso wichtiger ist es aber, ein realistisches Bild dieses Arbeitszeitsystems zu haben – zu der die verbreiteten Vorstellungen, dass es hier vorrangig bzw. sogar nur auf die Ergebnisse und die Erreichung von Zielen ankäme und die arbeitszeitgesetzlichen Vorschriften damit höchstens schwer vereinbar wären, gerade keinen Beitrag leisten.