

Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitgesetz

Der Trend zur Vertrauensarbeitszeit (nicht nur) in deutschen Unternehmen hält an. Das damit verbundene Wegfallen vieler Regelungsbestandteile traditioneller Arbeitszeitmodelle (z. B. Zeiterfassung, Kernarbeitszeit) wirft jedoch eine Reihe von rechtlichen Fragen auf – etwa im Hinblick auf die Einhaltung des Arbeitszeitrechts. Dr. Andreas Hoff skizziert die kritischen Punkte und stellt Lösungsvorschläge zur Diskussion.

Am 1. September 2012 berichtete die Neue Zürcher Zeitung über einen Vorschlag der Schweizer Bundesverwaltung, wonach Angestellte ab einem bestimmten Jahreslohn ihre Arbeitszeiten nicht mehr erfassen müssen. Laut Artikel besagen Schätzungen, dass in der Schweiz an etwa jedem sechsten Arbeitsplatz „Vertrauensarbeitszeit“ (definiert als: ohne systematische Zeiterfassung) gilt, „was in vielen Fällen einem Rechtsbruch entspricht“. Angesichts unterschiedlicher Auffassungen der Sozialpartner – die Gewerkschaften setzten auf eine konsequente Umsetzung des Gesetzes, die Arbeitgeber auf mehr Flexibilität – sei trotz bereits mehrjähriger einschlägiger Diskussion eine Lösung noch nicht in Sicht.

KRITISCHE REFLEXIONEN

Dies regt mich dazu an, über die – meines Erachtens ebenfalls unbefriedigende – rechtliche Situation in Deutschland zu reflektieren, wo die Vertrauensarbeitszeit mittlerweile einen vergleichbar hohen Stand erreicht haben dürfte wie in der Schweiz:

▶ Vertrauensarbeitszeit ohne jegliche Zeitaufzeichnungen ist gemäß Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nur für leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und einige wenige andere Arbeitnehmergruppen möglich, die aus dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes herausgenommen sind (vgl. § 18 ArbZG).

Nichtsdestotrotz wird sie in der betrieblichen Praxis überwiegend genau so praktiziert. Dies dürfte auch mit der im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Form der Arbeitszeitaufzeichnung (vgl. § 16 Abs. 2 ArbZG) zu tun haben. Hiernach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über acht Stunden werktags (Montag bis Samstag) hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu dokumentieren (also auch jegliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen) und diese Informationen zwei Jahre lang aufzubewahren.

▶ Die Aufzeichnungspflicht wird bei Vertrauensarbeitszeit – wenn denn Aufzeichnungen überhaupt vorgenommen werden – in aller Regel auf die Arbeitnehmer delegiert. Diese Vorgehensweise ist dann zulässig, wenn der Arbeitgeber beispielsweise mittels Stichproben sicherstellt, dass die Dokumentationspflicht auch tatsächlich wahrheitsgetreu und vollständig wahrgenommen wird. Auch hieran mangelt es in der betrieblichen Praxis weit überwiegend: Es ist vermutlich schwierig, Arbeitnehmern mit zirka 40 Stunden pro Woche Vertragsarbeitszeit und Fünf-Tage-Woche, die an fast jedem Arbeitstag über die Aufzeichnungsgrenze von acht Stunden kommen, verständlich zu machen, dass sie trotz Vertrauensarbeitszeit an nahezu jedem Arbeitstag eine

Arbeitszeitdokumentation vornehmen müssen.

▶ Aufgrund der bei Vertrauensarbeitszeit in aller Regel fehlenden, unvollständigen oder ungenauen Arbeitszeitaufzeichnungen werden Gesetzesverstöße (wie das Arbeiten über zehn Stunden pro Tag oder über durchschnittlich 48 Stunden pro Woche hinaus sowie an Sonn- und Feiertagen) nicht sichtbar und dadurch teils auch, so muss man wohl unterstellen, bewusst versteckt – und zwar von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern.

Diese Situation kann auch deshalb nicht befriedigen, weil sich Vertrauensarbeitszeit ohne jeden Zweifel weiter ausbreiten wird: Mit konventioneller Zeiterfassung können zum Beispiel weder das mobile Arbeiten noch die zunehmende Durchmischung von Arbeitszeit und Freizeit am Arbeitsplatz abgebildet werden. Beide Erscheinungsformen werden aber in der künftigen individualisierten Arbeitswelt große Bedeutung haben.

VORSCHLÄGE ZUR DISKUSSION

Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es?

1. Arbeitnehmer, die über Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeiten selbst entscheiden können, könnten aus dem Geltungsbereich des ArbZG herausgenommen werden: Artikel 17 der EU-Arbeitszeit-Richt-

DER AUTOR



DR. ANDREAS HOFF ►
Partner der Arbeitszeitberatung
Dr. Hoff Weidinger Herrmann in
Berlin

linie ermöglicht dies dann, „wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/ oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“. Dies gilt insbesondere bei Vertrauensarbeitszeit. Politisch sowie wegen der Abgrenzungsprobleme zwischen Vertrauensarbeitszeit und anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen sehe ich hierfür aber derzeit keine Chance.

2. Alternativ könnten Arbeitnehmer mit einem Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung – analog dem Schweizer Vorschlag – aus dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes herausgenommen werden. Im Jahr 2012 beträgt diese Grenze in den westdeutschen Bundesländern 67 200 Euro und in den ostdeutschen Bundesländern 57 600 Euro. Bei diesen Einkommensklassen kann eine selbstbestimmte Arbeitszeit wohl stets unterstellt werden. Dies bereitet allerdings bei den hier üblichen teils variablen und damit insgesamt schwankenden Entgelten praktisch unüberwindbare Schwierigkeiten.

3. Als weniger weitgehende Alternative könnte die gesetzliche Vorschrift zur Arbeitszeitaufzeichnung so vereinfacht werden, dass sie für die Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit sowohl inhaltlich nachvollziehbar als auch leicht zu handhaben ist.

Dazu müsste die Aufzeichnungsgrenze bei einem grundsätzlich arbeitsfreien Samstag optional betrieblich so verändert werden dürfen, dass die an diesem Tag gesetzlich möglichen bis zu acht Stunden Arbeitszeit auf die Werktage Montag bis Freitag umverteilt werden. Auf diese Weise müssten die Arbeitnehmer beispielsweise Montag bis Donnerstag nur noch Überschreitungen von zehn Stunden (natürlich mit den arbeitszeitgesetzlichen Anforderungen genügender Begründung) und Freitag von acht Stunden Arbeitszeit aufzeichnen, im Gegenzug aber jegliche Arbeitszeit am Samstag (wie weiterhin an Sonn- und Feiertagen). Dies würde zum einen die Zahl der Aufzeichnungsfälle deutlich vermindern und die Arbeitnehmer (und ihre Arbeitgeber) zum anderen auf die wirklich relevanten Tatbestände fokussieren, nämlich auf die Überschreitung der gesetzlichen Tageshöchst-arbeitszeit, ständige Sechs-Tage-Wochen und Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Voraussetzung dafür ist die wahrheitsgemäße Aufzeichnung, die künftig betriebskulturell als völlig selbstverständlich vermittelt werden muss.

4. Am wichtigsten jedoch erscheint mir, die betrieblichen Rahmenbedingungen von Vertrauensarbeitszeit so zu gestalten, dass Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz weitgehend ausgeschlossen sind. Dies erfordert ein entsprechendes Zusammenwirken von Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretung und

Arbeitnehmern, das angesichts der großzügigen Grenzen, die das Arbeitszeitgesetz steckt, und der unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes gut nachvollziehbaren gesetzlichen Mindestbestimmungen erreichbar sein sollte. Insbesondere sollte über eine Einschränkung des werktäglichen Arbeitszeitrahmens auf 13 Stunden (also z. B. auf 07:00 bis 20:00 Uhr) nachgedacht werden, innerhalb dessen die Arbeitnehmer ihre Vertragsarbeitszeit erbringen dürfen. Ein solcher Rahmen unterstützt zum einen die Einhaltung der gesetzlichen Mindestruhezeit von elf Stunden und erschwert zum anderen die Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit pro Tag, ohne die erforderliche Flexibilität über Gebühr einzuschränken. Außerhalb des jeweiligen 13-Stunden-Rahmens sollte dann nur noch ausnahmsweise und in Abstimmung mit der Führungskraft gearbeitet werden dürfen. Die Führungskraft übernimmt in diesem Fällen zugleich die Verantwortung dafür, dass auch dann die Tageshöchst-arbeitszeit und die Mindestruhezeit eingehalten werden.

Insgesamt liegt damit aus meiner Sicht die Verantwortung für die gesetzeskonforme und faire Ausgestaltung von Vertrauensarbeitszeit im Wesentlichen weiterhin bei den betrieblichen Akteuren, die jedoch durch eine geringfügige Flexibilisierung der Aufzeichnungsvorschrift gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG gesetzlich flankiert werden sollte. ●