

Nicht das Ende – neue Ansatzpunkte für Vertrauensarbeitszeit! - Anmerkungen zum BAG-Beschluss vom 05.06.03 -¹

Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 6. Mai 2003, in dem dieses dem Betriebsrat bei „Vertrauensarbeitszeit“ weitreichende Auskunftsansprüche zugebilligt hat², wird von manchen bereits das Ende dieses Arbeitszeitmodells eingeläutet (im Übrigen auch von interessierter Seite) und es in die Schmutzdecke rechtlicher Unzulässigkeit geschoben. Dadurch ist in den Betrieben viel Unsicherheit entstanden.

Dass dem nicht so ist und dieser Beschluss vielmehr neue Ansatzpunkte für die weitere Ausbreitung der Vertrauensarbeitszeit liefert, will dieser Beitrag zeigen.

Der BAG-Beschluss im Detail

Zu beurteilen war der folgende Fall: Ein Arbeitgeber hat in den letzten Jahren mit neu eingestellten und mit einer Reihe bereits beschäftigter Mitarbeiter/innen bei übertariflicher Vergütung AT-Verträge geschlossen, in denen – unter Bezugnahme auf die tarifvertragliche Arbeitszeitdauer – die maschinelle Zeiterfassung ausgeschlossen ist. Der Betriebsrat wollte vom Arbeitgeber über die tatsächlichen Arbeitszeiten dieser Mitarbeiter/innen (mit Ausnahme der leitenden Angestellten) informiert werden, da er anderenfalls seinen gesetzlichen Überwachungsaufgaben gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG³ nicht nachkommen könne. Der Arbeitgeber hatte bestritten, dass aus dieser Überwachungspflicht des Betriebsrats eine entsprechende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers folge, und zusätzlich darauf hingewiesen, dass Unterlagen über die tatsächlichen Arbeitszeiten dieser Mitarbeiter/innen nicht existierten.

Die Vorinstanz hatte den Auskunftsanspruch des Betriebsrats noch auf die gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG Satz 1 vorzunehmende „Spitzenaufschreibung“⁴ beschränkt. Das BAG hat den Arbeitgeber nun darüber hinaus dazu verpflichtet, dem Betriebsrat auch über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (zwecks Überprüfbarkeit der gesetzlichen Ruhezeit) und über Über- oder Unterschreitungen der regelmäßigen Wochenarbeitszeit der AT-Mitarbeiter/innen (speziell zwecks Überprüfbarkeit der Einhaltung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit) Auskunft zu erteilen.

¹ Überarbeitet erschienen in: PERSONALFÜHRUNG 4/2004, S. 58-60

² Die schriftliche Urteilsbegründung, aus der ich nachfolgend ausführlich zitiere, findet sich u. a. unter www.bundesarbeitsgericht.de.

³ „Der Betriebsrat ... hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze ..., Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.“

⁴ „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 [8h MO-SA; AH] der Arbeitnehmer aufzuzeichnen...“; siehe hierzu auch C. Schlottfeldt / A. Hoff, „Vertrauensarbeitszeit“ und arbeitszeitrechtliche Aufzeichnungspflicht nach § 16 II ArbZG, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 10/2001, S. 530-533.

Das Gericht geht in seiner bisherigen Rechtsprechungstradition dabei zunächst grundsätzlich davon aus, dass „dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen nur zur Verfügung zu stellen sind, wenn der Arbeitgeber sie tatsächlich besitzt. Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass der Arbeitgeber nicht vorhandene Unterlagen für ihn erst erstellt.“ Auf der anderen Seite nimmt es aber an, dass „Daten zur Arbeitszeit der Arbeitnehmer ... im Betrieb ohne weiteres und ständig an(fallen)“, weshalb sich „der Arbeitgeber ... diese Daten nicht etwa von dritter Seite erst beschaffen (muss). Er muss lediglich auf geeignete Weise dafür sorgen, dass die objektiv vorhandenen Daten im Betrieb zur Kenntnis genommen und mitteilbar gemacht werden.“

Dies verkennt das Wesen der Vertrauensarbeitszeit, das ja darin besteht, den Mitarbeiter/inne/n die Verantwortung für die Einhaltung ihrer Vertragsarbeitszeit zu übertragen⁵ – und es ihnen damit grundsätzlich selbst zu überlassen, *wie* sie dieser Verantwortung gerecht werden. Arbeitszeit-Daten fallen dabei gerade *nicht* mehr automatisch an und können folglich vom Arbeitgeber auch nicht einfach wahrgenommen werden, sondern müssen ggf. erst – von den Mitarbeiter/inne/n – produziert werden. Dass das BAG von einer falschen Vorstellung von Vertrauensarbeitszeit ausgeht, zeigt sich auch daran, dass es diese an anderer Stelle als „Arbeitszeitmodell“ definiert, „bei dem auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet wird“: Dies ist eine allgemeine Umschreibung von flexibler Arbeitszeit und verfehlt das Spezifische des – flexiblen – Arbeitszeitmodells „Vertrauensarbeitszeit“ völlig.

Dabei ist dem BAG selbstverständlich darin beizupflichten, dass „der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren (hat), dass die gesetzlichen und tariflichen Höchstleistungszeiten – und im Streitfall der mit dem Betriebsrat vereinbarte Höchstumfang von Mehrarbeitsstunden – eingehalten werden“, und dass „die vom Arbeitgeber geforderte Beachtung normativer Vorgaben ... es unumgänglich (macht), den Betrieb so zu organisieren, dass der Arbeitgeber die Übereinstimmung betrieblicher Abläufe mit diesen Vorgaben selbst überprüfen und erforderlichenfalls korrigierend eingreifen kann. ... Lediglich die Wahl der dafür geeigneten Mittel liegt in der Organisations- und Leitungsmacht des Arbeitgebers, nicht dagegen die Entscheidung, auf eine Kenntnisnahme der tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten bewusst zu verzichten.“ Letzteres spiegelt im Übrigen eine – in der betrieblichen Praxis zugestandenermaßen leider recht verbreitete – stark verkürzte Sichtweise von Vertrauensarbeitszeit wider.

Demgegenüber stehen im Zentrum gut funktionierender Vertrauensarbeitszeitregelungen Regeln zur Bewältigung von „Überlast-Situationen“, die es den Mitarbeiter/inne/n ermöglichen, ihre vertragliche Arbeitszeit *tatsächlich* einzuhalten und bei nicht anders zu bewältigenden Kapazitätsengpässen mit der Führungskraft z.B. bezahlte Mehrarbeit oder den Aufbau eines Langzeitguthabens zu vereinbaren – also „Hinsehen statt Wegsehen“. Vertrauensarbeitszeit kann in dieser Hinsicht sogar bessere Ergebnisse erzielen als die Alternative Zeitkonto, weil die Bearbeitung von Kapazitätsengpässen, Organisationsmängeln und fehlender Priorisierung hier nicht (über den Aufbau von Zeitguthaben) verschleppt werden kann. Sie beinhaltet, dass – wenn der/die Mitarbeiter/in dies wünscht – stets in der Größenordnung der vertraglichen Arbeitszeit-Verpflichtungen gearbeitet wird und dann, wenn dies einmal nicht möglich sein sollte, entsprechende abweichende Vereinbarungen getroffen werden. In erster Linie soll sie aber den unter heutigen Bedingungen

⁵ Siehe im einzelnen A. Hoff, Vertrauensarbeitszeit: einfach flexibel arbeiten, Wiesbaden 2002

unverzichtbaren fortlaufenden Prozess der Optimierung der Selbstorganisation der Mitarbeiter/innen unterstützen, der durch Zeitkontenführung erfahrungsgemäß eher behindert wird.

Was bedeutet der BAG-Beschluss für die Zukunft der Vertrauensarbeitszeit?

Der BAG-Beschluss kam (notwendig) vor dem Hintergrund eines Streits zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu Stande, der im Ergebnis zu Recht zugunsten des Betriebsrats entschieden worden ist – schon weil dort, wo es bereits auf dieser Ebene an Vertrauen mangelt, Vertrauensarbeitszeit keinen Platz hat. Es ist daher aus unserer Sicht sehr zu begrüßen, dass nunmehr endgültig klar ist, dass Vertrauensarbeitszeit nur im vollständigen Einvernehmen der Betriebsparteien praktiziert werden kann – was dieser nur zu Gute kommen kann.

Was aber, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat für die Einführung von Vertrauensarbeitszeit ausreichend gegenseitig vertrauen – also insbesondere auch darauf, dass man gemeinsam für deren faire und normenkonforme Handhabung sorgen wird? Letzteres bedeutet für die Betriebsparteien vor allem, gemeinsam am systematischen Schwachpunkt der Vertrauensarbeitszeit zu arbeiten: daran, dass Mitarbeiter/innen Überlast-Situationen nicht anzeigen aus Angst, als nicht genügend motiviert oder gar als „Schwachleister“ dazustehen. Dies ist vor allem eine unternehmenskulturelle Aufgabe. Um einen für deren Wahrnehmung ausreichenden Druck aufzubauen, kann es sich im Übrigen empfehlen, eine Vertrauensarbeitszeit-Betriebsvereinbarung sehr kurzfristig und ohne Nachwirkung kündbar zu machen.

Der BAG-Beschluss lenkt die Aufmerksamkeit vor diesem Hintergrund nun darauf, wie denn bei Vertrauensarbeitszeit *gemeinsam* für die Einhaltung der jeweils geltenden Arbeitszeit-Normen gesorgt werden kann. Hier nur einige – keineswegs abschließende – Anregungen zu den im BAG-Beschluss angesprochenen Tatbeständen:

- ◆ Die den Arbeitgeber treffende Verpflichtung zur „Spitzenaufschreibung“ gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG kann unstreitig auf die Mitarbeiter/innen delegiert werden⁶, was aber Stichprobenkontrollen erfordert (bei wem diese besonders nötig sind, ist im Betrieb meist gut bekannt!). Letztere sind im Übrigen auch im wohlverstandenen betrieblichen Interesse, weil Mitarbeiter/innen, die überlange Arbeitszeiten verstecken, ihren Arbeitgeber damit der Chance berauben, organisatorische und persönliche Defizite zu erkennen und zu bearbeiten.
- ◆ Die Einhaltung der gesetzlichen **Ruhezeiten** kann, entgegen der Auffassung des BAG, auch ohne eine vollständige Erfassung der Zeiten von Arbeitsbeginn und -ende überprüft werden: Es genügt eine „Negativerfassung“ etwa derart, dass der Arbeitszeitrahmen, in dem gearbeitet werden darf, auf maximal 13h festgelegt wird (z.B. auf 07:00 – 20:00), so

⁶ Einfache, kostenlose Tools zur Erfüllung dieser Aufzeichnungspflicht können aus der „Tool-Box“ unter www.arbeitszeitberatung.de heruntergeladen werden.

dass bei Arbeit innerhalb dieses Rahmens die gesetzliche Ruhezeit automatisch eingehalten wird. Ergänzt werden müsste dies dann durch die Vorschrift, dass bei einem Arbeitsende außerhalb des Arbeitszeitrahmens dieses von dem/der Mitarbeiter/in zusammen mit dem Arbeitsbeginn des Folgetages dokumentiert werden muss – und bei einem Arbeitsbeginn außerhalb des Arbeitszeitrahmens zugleich das Arbeitsende des Vortags.

- ◆ Die **Einhaltung der vertraglichen Arbeitszeit-Verpflichtungen** schließlich könnte dort, wo Anlass für die Vermutung besteht, dass der/die Mitarbeiter/in es hiermit nicht so genau nimmt, im Einzelfall so lange mittels Selbstaufschreibung von Arbeits- und ggf. auch Pausenzeiten überprüft werden, bis diese Unsicherheit ausgeräumt ist. Darüber hinaus sollte in Vertrauensarbeitszeitregelungen der Umgang mit „Überlast-Situationen“ genau festgelegt werden und jeweils im Einzelfall dokumentiert werden müssen.

Fazit

Der BAG-Beschluss vom 06.05.03 fördert die weitere Ausbreitung von Vertrauensarbeitszeit mehr, als er sie behindert, weil nunmehr Rechtssicherheit hinsichtlich der Einhaltung der einschlägigen Arbeitszeit-Normen besteht und auch darüber, dass Vertrauensarbeitszeit stets nur im vollständigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Betriebsrat möglich ist und nicht einseitig durchgesetzt werden kann. Dies sollte den Betriebsparteien zugleich ein entspanntes Verhältnis zur Vertrauensarbeitszeit ermöglichen und dazu beitragen, dass man sich stärker darauf konzentriert, wie solche Regelungen zum Erfolg geführt werden können.