

Vertrauensarbeitszeit

Lale Necati

Die Vertrauensarbeitszeit setzt sich regelmäßig aus zwei Elementen zusammen. Zum einen können die Arbeitnehmer – im Rahmen eines festgelegten Zeitkorridors – die Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen. Zum anderen verzichtet der Arbeitgeber sowohl auf die Erfassung als auch auf die Kontrolle der Arbeitszeit. Die Leistungsbeurteilung erfolgt demnach nicht mehr anhand der für die Aufgaben aufgewendeten Zeit, sondern vielmehr anhand des Arbeitsergebnisses.

Dieser Beitrag befasst sich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen der Vertrauensarbeitszeit. Erörtert werden insbesondere die in diesem Zusammenhang relevanten Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, wie z.B. die Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG. Zudem wird das Problem der Mehrarbeit bei Vertrauensarbeitszeit thematisiert.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Bereich der betrieblichen Mitbestimmung. Behandelt werden der Auskunftsanspruch und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie bezüglich technischer Überwachungseinrichtungen. Darüber hinaus wird auf die inhaltliche Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung über Vertrauensarbeitszeit eingegangen.

Stand: Juni 2004

Inhalt

GRUNDLAGEN	1
Begriff	1
Entwicklung	4
Elemente der Vertrauensarbeitszeit	5
Zeitsouveränität und Verzicht auf Kontrolle	5
Praxisbeispiele	7
RECHTSFRAGEN	10
Rechtsnatur des Vertragsverhältnisses	10
Arbeitszeitrechtliche Kenntnisse	10
Aufzeichnungspflicht	11
Mehrarbeit	13
Mitbestimmung	14
Auskunftsanspruch des Betriebsrates	14
Lage und Verteilung der Arbeitszeit	16
Technische Überwachungseinrichtungen	17
Kündigung der Betriebsvereinbarung	19

GRUNDLAGEN

Begriff

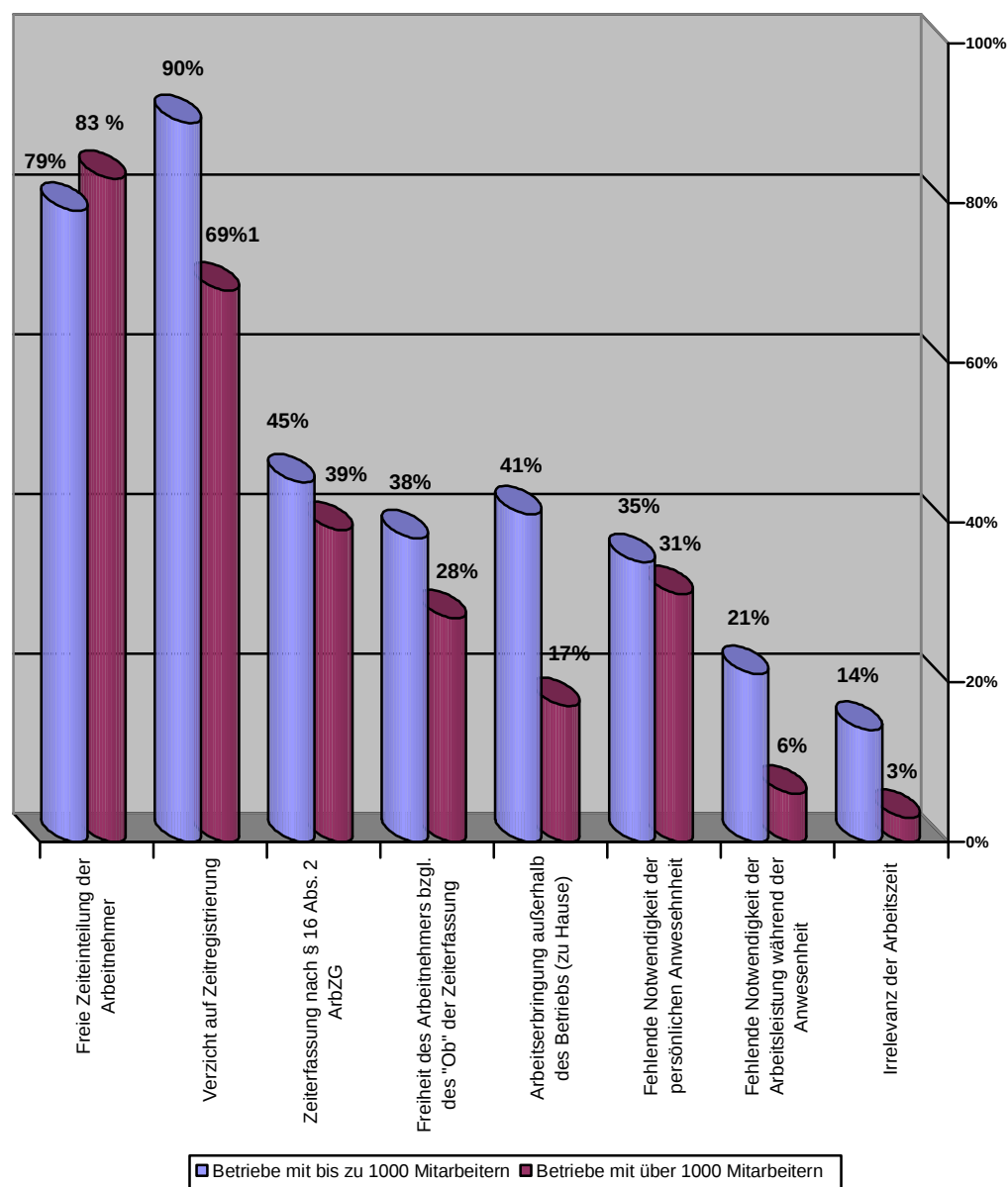
Hinter dem Begriff der „**Vertrauensarbeitszeit**“, auch „**Vertrauensgleitzeit**“ genannt, verbirgt sich ein Arbeitszeitsystem, das in seiner Grundkonzeption einen **extrem hohen Grad an Flexibilität** voraussetzt und gleichzeitig auch gewährt. Ein Kernelement der Vertrauensarbeitszeit ist dabei, dass die Arbeitnehmer i.d.R. **keine festgelegten Arbeitszeiten** haben, vielmehr werden ihnen sowohl hinsichtlich der Verteilung des Arbeitszeitdeputats wie auch der Lage der Arbeitszeit **erhebliche Handlungsspielräume** eröffnet.

Das zweite Grundelement der Vertrauensarbeitszeit besteht darin, dass der Arbeitgeber neben der Fixierung der Arbeitszeit auch auf die **Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit verzichtet**. Damit werden Zeiterfassung und Zeitkontrolle durch den Arbeitgeber obsolet, so dass beispielsweise das bei flexiblen Arbeitszeitsystemen häufig verwendete Instrument der Arbeitszeitkonten hier keine Rolle spielt. An die Stelle der Registrierung der flexibilisierten Arbeitszeit durch Zeiterfassungsgeräte tritt bei der Vertrauensarbeitszeit vielmehr der **eigenverantwortliche Zeitausgleich unmittelbar durch die Arbeitnehmer**. Dies bedeutet, dass für den Arbeitgeber **nicht mehr die für die Arbeit verwendete Zeit im Vordergrund** steht, so dass die Präsenzzeiten der Beschäftigten nicht als Leistungsbeurteilungskriterien fungieren können. Vielmehr verlagert sich der **Schwerpunkt der Leistungsbeurteilung** bei der Vertrauensarbeitszeit auf die erbrachten **Arbeitsergebnisse** und somit auf die Frage, ob die Arbeitnehmer die ihnen übertragenen Aufgaben erfolgreich erfüllen.

Es existiert **kein einheitlicher Begriff der „Vertrauensarbeitszeit“**. Teilweise werden darunter bereits die **Ersetzung technischer durch händische Zeiterfassung** oder festliegende Arbeitszeiten, deren Einhaltung nicht überprüft wird, verstanden. Andere verstehen unter Vertrauensarbeitszeit **Gleitzeitarbeit, bei der auf die Zeiterfassung verzichtet** wird. Nach einer weiteren Ansicht liegt ausschließlich dann Vertrauensarbeitszeit vor, wenn **generell und gänzlich auf Zeitvorgaben verzichtet** wird.

Wie variabel und unterschiedlich der **Begriff** der Vertrauensarbeitszeit **in der Praxis definiert** wird, zeigt **Diagramm 1** (s.u.), das auf einer (nicht repräsentativen) Befragung von Führungskräften aus dem Personalbereich basiert. Deutlich wird, dass der Begriff der Vertrauensarbeitszeit kein feststehender ist, dem ein eindeutiges Modell zugeordnet werden kann, sondern dass viele Variationen darunter subsumiert werden können, die für sich in Anspruch nehmen, Vertrauensarbeitszeit zu sein.

Diagramm 1: Definition der Vertrauensarbeitszeit in den befragten Betrieben
(Mehrfachnennung möglich)



Angelehnt an: www.arbeitszeitberatung.de/dateien/publikationen/betriebsumfrage/kurzfassung.html

Exkurs: Amorphe Arbeitszeit

Während es bei der **Vertrauensarbeitszeit** um ein Arbeitszeitmodell geht, bei dem mit dem Arbeitnehmer ein durchschnittliches Arbeitszeitdeputat ohne Zeiterfassung vereinbart wird, ist bei der Flexibilisierung von Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit auch auf die Möglichkeit der Vereinbarung einer „**amorphen (gestaltlosen) Arbeitszeit**“ zu verweisen.

Diese Option der Arbeitszeitorganisation wird dabei als „**Höhepunkt von Zeitsouveränität**“¹ bezeichnet, da **lediglich das Volumen** der vom Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum geschuldeten Arbeitszeit festgelegt wird. Alles weitere wird bewusst offengelassen, so dass allein der Arbeitnehmer **eigenverantwortlich die Einteilung** seiner Arbeitszeit im Rahmen der Erfüllung der vertraglich festgelegten Arbeitsaufgaben vorzunehmen hat. Dabei kann er durchaus auch so umfangreiche Zeitelemente auf dem Arbeitszeitkonto ansparen, dass es zu einer Kombination mit einer Sabbatical-Vereinbarung kommen kann.

Insoweit besteht auch hier der **Vorteil für den Arbeitnehmer** darin, souverän seine Arbeitszeit einteilen und sie in höherem Maße an seine **individuellen Bedürfnisse anpassen zu können**. Dem **Arbeitgeber** wird es dadurch zugleich ermöglicht, eine **optimale Koordination der Arbeitszeit** des Arbeitnehmers mit dem Arbeitsanfall im Betrieb zu erreichen.

Hinzuweisen ist noch darauf, dass sowohl die Vertrauensarbeitszeit, wie auch die „amorphe Arbeitszeit“ voraussetzen, dass der Arbeitnehmer **zur Erledigung seiner Aufgaben keiner ständigen betrieblichen Rückkopplung** bedarf. Vielmehr erfolgt die Kontrolle der Arbeitserledigung anhand der Arbeitsergebnisse.

Demgemäß finden sich diese hochflexiblen Arbeitszeitmodelle verstärkt bei **AT-Angestellten und im Bereich des Managements**.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: *HOFF*, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN, S. 15 FF.; *HOFF/PRIEMUTH*, UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN FUNKTIONIERT VERTRAUENSARBEITSZEIT? ERGEBNISSE EINER MITARBEITERBEFRAGUNG, PERSONAL 09/2002, S. 10 FF.; *HAMM*, FLEXIBLE ARBEITSZEITEN IN DER PRAXIS, 2. AUFL., S. 212 FF.; *LINNEKOHL/RAUSCHENBERG/GRESSIERER/SCHÜTZ*, ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG, 4. AUFL., S. 75 FF.; *REICHOLD*, NZA 1998, 393, 396; *KÜTTNER-REINECKE*, PERSONALBUCH 2004, ARBEITSZEITMODELLE RN. 16; *SCHLOTTFELDT/HOFF*, NZA 2001, 530; *ERLEWEIN*, ANGEWANDTE ARBEITSWISSENSCHAFT, HEFT NR. 164, 2000, S. 53 FF.; *HOFF*, PERSONAL 2002, 10 FF.

¹ *Reichold*, NZA 1998, 393, 396.

Entwicklung

Der durch die **Globalisierung der Märkte ausgelöste Wettbewerbs- und Innovationsdruck** hat eine Entwicklung in Gang gesetzt, deren Ziel es ist, die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen dadurch zu stärken, dass sie gezielter und effizienter auf neue Marktsituationen und schwankende Nachfragefrequenzen reagieren können. Soweit ersichtlich, sind auch die ersten Denkansätze hin zu einem Arbeitszeitsystem, **das im Wesentlichen auf Vertrauen statt Kontrolle basiert**, im Rahmen dieser fortschreitenden Flexibilisierungsbestrebungen in den letzten zehn Jahren entstanden. Das Arbeitszeitsystem der Vertrauensarbeitszeit stellt damit ein **relativ junges Modell** zur innovativen Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit dar.

Die Vertrauensarbeitszeit wird teilweise – mit Einschränkungen – als die **Fortentwicklung der gleitenden Arbeitszeit** angesehen, was insbesondere auch das Synonym „Vertrauensgleitzeit“ nahe legt. Dafür spricht, dass der Arbeitnehmer bei der Vertrauensarbeitszeit bezüglich der Lage und Verteilung seiner Arbeitszeit ebenfalls weitgehend nicht an Vorgaben gebunden ist. Der Arbeitgeber gibt lediglich einen bestimmten **Zeitrahmen bzw. einen konkreten Zeitkorridor vor**, innerhalb dessen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Dies weist eine wesentliche **Ähnlichkeit zum Modell der Gleitzeit** auf, bei dem ebenfalls Rahmendaten für den Arbeitszeitkorridor festgelegt sind.

Dagegen lässt sich aber anführen, dass bei der **gleitenden Arbeitszeit** besonderer Wert auf die **Zeiterfassung** gelegt wird, wohingegen bei der Vertrauensarbeitszeit gerade auf eine solche verzichtet wird. Dieser **signifikante Unterschied** spricht letztendlich gegen eine Gleichsetzung der konzeptionellen Ausgestaltung beider Arbeitszeitmodelle.

Vielmehr führt der **Aspekt der fehlenden Zeitregistrierung** bei der Vertrauensarbeitszeit dazu, eine Parallele zu der Tätigkeitsausgestaltung von **Außendienstmitarbeitern** anzunehmen. Denn auch bei Außendienstmitarbeitern kommt es dem Arbeitgeber weniger auf die Präsenz des Arbeitnehmers als auf dessen Arbeitsergebnis an. Die **Arbeitsbedingungen sind** insoweit **vergleichbar**.

Da der Schwerpunkt der Leistungsbeurteilung der Arbeitnehmer auf den erbrachten Arbeitsergebnissen liegt schließen Befürworter der Vertrauensarbeit daraus, dass dieses Arbeitszeitsystem gerade dazu führen werde, die Aufmerksamkeit der Arbeitnehmer wieder auf das Wesentliche - **die Erreichung des erstrebten Arbeitsergebnisses** - zu konzentrieren. Darüber hinaus werde den Arbeitnehmern dadurch die Möglichkeit eröffnet, ihre Arbeitszeit und die gewünschte Freizeit stärker nach ihren **persönlichen Bedürfnissen zu koordinieren**.

Daneben ist aber auch auf die möglichen negativen Folgen der Vertrauensarbeitszeit zu verweisen, die sich z. B. darin zeigen können, dass es

aufgrund „konturenloser Arbeitstage“² zu einer **erhöhten Arbeitsverdichtung** kommt. Damit besteht insbesondere die Gefahr der **fortschreitenden Entgrenzung der Arbeit** und der **Erhöhung von unbezahlter Mehrarbeit**. Für den Arbeitgeber negativ kann es sich zudem auswirken, wenn die Arbeitnehmer das in sie gesetzte **Vertrauen missbrauchen** und regelmäßig weniger arbeiten. Zwar stellt die Erreichung des Arbeitsergebnisses einen Maßstab für die Effizienz der Arbeitsleistung dar. Diese Kontrollmöglichkeit kann aber durchaus auch unterlaufen werden.

Die Vertrauensarbeitszeit kann grundsätzlich **branchenübergreifend** eingesetzt werden. Die bis heute ermittelten Schwerpunkte sind jedoch insbesondere im Bereich der **IT-Branche, im Forschungs- und Entwicklungsbereich sowie bei serviceorientierten Dienstleistungsunternehmen** zu beobachten³.

Hinweis

*Bemerkenswert ist auch die Dienstvereinbarung „Vertrauensarbeitszeit“ der **Stadt Wolfsburg**, die – soweit ersichtlich – als erste und bisher einzige **deutsche Kommunalverwaltung** dieses Arbeitszeitsystem umfassend praktiziert.*

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: HAMM, Arb 2000, 152 ff.; VGL. AUCH WWW.CHRONOSAGENTUR.DE/INHALT/AZEIT/VERT_ARBEIT.HTM; REICHOLD, NZA 1998, 393; "VERTRAUENSARBEITSZEIT – NEUE ENTWICKLUNG GESELLSCHAFTLICHER ARBEITSZEITSTRUKTUREN ZU FINDEN UNTER: WWW.PROSPEKTIV.DE/INDEX.CFM?PAGE_ID=311; HOFF, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN, S. 20 ff.; KÜTTNER-REINECKE, PERSONALBUCH 2004, ARBEITSZEITMODELLE Rn. 16.

Elemente der Vertrauensarbeitszeit

Zeitsouveränität und Verzicht auf Kontrolle

Die Grundelemente der Vertrauensarbeitszeit bestehen aus der den Arbeitnehmern gewährten Arbeitszeitsouveränität hinsichtlich ihrer individuellen Arbeitszeitplanung gekoppelt mit dem Verzicht auf die Erfassung und damit auf die Kontrolle der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber.

Da jedoch das in die Arbeitnehmer investierte Vertrauen mehr oder weniger stark ausgeprägt sein kann, existieren auch divergierende Ausgestaltungen der Vertrauensarbeitszeit (vgl. zur Veranschaulichung die Praxisbeispiele).

Arbeitszeitsouveränität

Wie bereits im Rahmen des **Begriffs** geklärt worden ist, wird Vertrauensarbeitszeit hauptsächlich und zwingend dadurch charakterisiert, dass die Arbeitnehmer – im Rahmen des festgelegten Zeitkorridors – **die Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen** können. Zwar wird unter den Begriff der

² Küttner-Reinecke, Personalbuch 2004, Arbeitszeitmodelle Rn. 16.

³ Ähnlich www.prospektiv.de/index.cfm?PAGE_ID=311.

Vertrauensarbeitszeit auch solche Arbeit gefasst, die keinerlei arbeitszeitlichen Vorgaben unterliegt. Zu beachten ist jedoch, dass dem Arbeitnehmer auch bei der Vertrauensarbeitszeit in der Regel **nicht grenzenlose Arbeitszeitsouveränität** zuteil wird. Vielmehr sind in den meisten Betrieben **Zeitkorridore** festgelegt, in deren Rahmen sich die Lage und Verteilung der Arbeit durch die Arbeitnehmer halten sollte. Des Weiteren besteht bei Arbeitsgruppen oder Abteilungen zumeist die Verpflichtung, **Absprachen** über ihren Arbeitseinsatz untereinander zu treffen; beispielsweise in kundenorientierten Betrieben, um gewährleisten zu können, dass während der Öffnungszeiten immer Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Festzuhalten ist, dass es bei der Vertrauensarbeitszeit – im Gegensatz zur sog. „**amorphen Arbeitszeit**“ – im Grunde bei der Vereinbarung der zu leistenden Arbeitszeit bleibt. Lediglich die Kontrolle darüber entfällt. Dass die tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit eingehalten wird und Mehr- oder Minderzeiten ausgeglichen werden, wird damit in die Verantwortung der Arbeitnehmer gestellt.

Verzicht auf Arbeitszeiterfassung/ -kontrolle

Anknüpfend an die vorherigen Ausführungen ist weiterhin festzustellen, dass es einen der Vertrauensarbeitszeit immanenten Gestaltungsbestandteil darstellt, dass der Arbeitgeber sowohl auf die Erfassung der Arbeitszeit wie auch auf **deren Kontrolle verzichtet**. Dies bedeutet aber nicht, dass der Arbeitnehmer zur Selbstkontrolle beispielsweise kein persönliches Zeitkonto führen darf, nur stellt dieses keine Beurteilungsgrundlage für den Arbeitgeber dar (anders im Hinblick auf Arbeitszeitkonten Beispiel 1 und teilweise auch Beispiel 2. Die **Steuerung der Arbeit** erreicht der Arbeitgeber bei der Vertrauensarbeitszeit vielmehr durch andere Mechanismen, wie z. B. die Festsetzung von **Zielvorgaben/Zielvereinbarungen, Projektaufgaben etc.** Dabei spielt insgesamt die Qualität der Führungsarbeit eine große Rolle für die erfolgreiche Praktizierung von Vertrauensarbeitszeit, da es Sache der Führungskräfte ist, beispielsweise den Arbeitsumfang und den dafür erforderlichen Arbeitsaufwand in Einklang zu bringen und die diversen Aufgaben zu koordinieren (vgl. Beispiel 1).

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: *HOFF*, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN, S. 15;
HOFF, PERSONAL 2002, 10 FF.

Praxisbeispiele

Nachdem die entscheidenden Elemente und ihre derzeit praktizierten Variationen dargestellt worden sind, sollen diese durch Beispiele aus der Praxis veranschaulicht werden.

Beispiel 1: Bayer Faser GmbH

Bei der **Bayer Faser GmbH** mit ca. 900 Mitarbeitern handelt es sich um eine **Nachfolgeorganisation des Geschäftsbereichs Fasern bei der Bayer AG**, die 1994 ausgegliedert wurde und für die Produktion von Chemiefasern für textile und technische Einsatzgebiete verantwortlich ist. Anfangs praktizierte die Bayer Faser GmbH **Gleitzeitarbeit mit festen Kernzeiten**, wobei jedoch nach eigenen Angaben weder den Flexibilitätserfordernissen des Unternehmens, noch denen der Mitarbeiter entsprochen wurde. Nachdem ein externer Berater diesbezüglich hinzugezogen worden war, fasste die Bayer Faser GmbH Ende 1996 den Beschluss, das Modell der Vertrauensarbeitszeit (dort als „**Flexible Vertrauens-Arbeitszeit**“ bezeichnet) in einer ersten Testphase von ca. 7 Monaten mit 25 Mitarbeitern durchzuführen. Anschließend wurde das Modell – nach abschließender Diskussion – durch unbefristete Betriebsvereinbarung vom 1.1.1999 **flächendeckend eingeführt**.

Seitdem ist die **Disposition über die Arbeitszeit eigenverantwortlich im Team** zu treffen, wobei sowohl die persönlichen Belange der Arbeitnehmer als auch die Interessen des Betriebes zu berücksichtigen sind. Als Grundlage für die Arbeitszeit ging man von einer **37,5-Stunden-Woche und einem Zeitkorridor von 6.00-22.00 Uhr** aus, wobei aber grundsätzlich auf die Erfassung der Anwesenheit durch den Arbeitgeber sowie die Selbsterfassung der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter verzichtet wird. Die Führungskräfte greifen aber z.B. dann ein, wenn eine **Verletzung vereinbarter Zeit- und Ergebnisstandards** erfolgt bzw. zu erwarten ist.

Allerdings wird die **Vertrauensarbeitszeit in der Bayer Faser GmbH nicht in ihrer „Reinform“ praktiziert**, da in der Betriebsvereinbarung weiterhin von **Zeitkonten** die Rede ist, auf denen die Mitarbeiter bestimmte Abweichungen von der Tages-Standardarbeitszeit erfassen sollen und die spätestens nach 12 Monaten ausgeglichen sein müssen. Die Erfassung auch von Mehrarbeit stellt aber gerade das Gegenteil zur Vertrauensarbeitszeit dar, so dass das in der Bayer Faser GmbH praktizierte Arbeitszeitmodell zwar in weiten Teilen Vertrauen an die Stelle von Kontrolle setzt, dieses Prinzip aber letztlich nicht stringent fortführt.

Weitere Einzelheiten in: *Jelenski/Weidinger*, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht Dokumentation Arbeitszeit-Praxisbeispiele – Teil 2 „Fallstudien“ – S. 72 ff.

Beispiel 2: Siemens AG

Die **Siemens AG** ist eines der Unternehmen, die **Pionierarbeit im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit** geleistet haben. **Im Jahre 1993** hat sie – im Forschungs- und Entwicklungsbereich in München – **ihre erste Vertrauensarbeitszeitregelung** umgesetzt. Als einer der führenden deutschen Industrie-Konzerne produziert sie ein umfangreiches Sortiment an Artikeln für Elektroerzeugung und -verbrauch. Sie beschäftigt weltweit ca. 416.000 Mitarbeiter, das erörterte Modell galt seinerzeit für 40.000 Beschäftigte.

Der **Begriff der Vertrauensgleitzeit** wird bei der Siemens AG im Wesentlichen als **Abkehr von der Zeiterfassung** verstanden. Dem Arbeitnehmer wird vertraut, dass er seiner Verpflichtung zur Leistung des vertraglich vereinbarten Arbeitszeitvolumens nachkommt. Er kann seine Aufgaben insbesondere weitgehend selbständig und damit **dem unternehmerischen Handeln ähnlich** erledigen. Dabei wird jedoch zwischen **zwei Varianten der Vertrauensarbeitszeit unterschieden**, beiden liegt der einheitliche Zeitrahmen von 06.00 – 20.00 Uhr zugrunde.

Nach der **ersten Variante**, die insbesondere in wissenschaftlichen und kreativen Arbeitsbereichen (Forschung und Entwicklung) praktiziert wird, erfolgt keine Erfassung der Anwesenheit bzw. Kontrolle der Arbeitstätigkeit. Die gemäß **§ 16 Abs. 2 ArbZG** bestehende Aufzeichnungspflicht für die Arbeitszeiten, die über 8 Stunden täglich hinausgehen, wird auf die Arbeitnehmer übertragen. Die Führung eines Zeitkontos ist aber weder generell noch für die Erfassung von Überstunden vorgesehen.

Bei der **zweiten Variante** der Vertrauensarbeitszeit wird hingegen weiterhin die **Anwesenheit** der Arbeitnehmer **elektronisch erfasst**, wobei dies lediglich als Hintergrundinformation und nicht zur Kontrolle der Arbeitnehmer verwendet werden soll. Daneben werden auch weiterhin **Arbeitszeitkonten genutzt**, deren betriebsseitige Auswertung allein zur „Identifizierung von Ausreißern“ bzw. zur Erfüllung der Aufzeichnungspflicht gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG dienen soll. Dementsprechend wird die zweite Variante der Vertrauensgleitzeit hauptsächlich an solchen Standorten praktiziert, an denen ein **Zeiterfassungssystem** bereits besteht. Anhand dieser Variante wird jedoch deutlich, dass die Erfassung der Arbeitszeit im Ergebnis genauso fortgeführt wird, wie sie auch ohne Vertrauensarbeitszeit erfolgt wäre. Ein **Verzicht auf Arbeitszeitregistrierung** erfolgt dementsprechend im Rahmen dieser **zweiten Variante nicht**, so dass es fraglich erscheint, ob diese sich unter den Begriff der Vertrauensarbeitszeit subsumieren lässt. Nach Auffassung der Siemens AG ist aber nicht entscheidend, dass auf die Zeiterfassung gänzlich verzichtet wird, vielmehr kommt der Frage besondere Bedeutung zu, **in welcher Weise die daraus erlangten Informationen verwertet werden können**, um von einer zeit- zu einer ergebnisorientierten Arbeitszeit- und Führungskultur zu kommen.

Weiterführende Einzelheiten in: *Jelenski/Weidinger*, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht Dokumentation Arbeitszeit-Praxisbeispiele – Teil 2 „Fallstudien“ – S. 447 ff.

Beispiel 3: Stadtverwaltung Wolfsburg

Eine **Vorreiterrolle** in Sachen Vertrauensarbeitszeit im Bereich der Verwaltung hat die **Stadtverwaltung Wolfsburg** eingenommen, indem sie – soweit bekannt – als bisher **einzige deutsche Kommunalverwaltung** dieses Arbeitszeitmodell flächendeckend praktiziert. Nachdem auch die Stadtverwaltung Wolfsburg bis 1997 mit der klassischen Gleitzeitregelung und mit mechanischen Stempeluhren gearbeitet hatte, wurde im Laufe der Verwaltungsreform das Bedürfnis nach flexibleren Arbeitszeitregelungen laut. Dies endete schließlich darin, dass **Anfang 1998 die Vertrauensarbeitszeit als Pilotprojekt** eingeführt wurde und **seit Oktober 1999 in allen Geschäftsbereichen** der Verwaltung Anwendung findet.

Geprägt ist diese Dienstvereinbarung über die Vertrauensarbeitszeit dadurch, dass auf eine **arbeitgeberseitige Kontrolle hinsichtlich der Vertragsarbeitszeit verzichtet** wird. Die Vorgabe eines **Zeitkorridors** (07.00 – 19.00 Uhr) existiert aber auch hier. Dabei soll die Steuerung der Vertragsarbeitszeit (täglich 7 Std. 42 Min. bzw. 8 Std.) **eigenverantwortlich durch Teams** und unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen sowie der persönlichen Belange des Arbeitnehmers erfolgen. **Arbeitsorganisation und Arbeitsablauf** sollen dann insbesondere durch **regelmäßige Gespräche und Zielvereinbarungen** mit den Arbeitnehmern gesteuert werden.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: *KLAR*, VERTRAUENSARBEITSZEIT IN DER STADTVERWALTUNG WOLFSBURG ZU FINDEN UNTER: WWW.SYMPOSION.DE/ARBEITSZEIT/AZ_13HTM; *HOFF/PRIEMUTH*, PERSONAL 2002, 10 FF.; *HOFF*, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN, S. 20 FF.

RECHTSFRAGEN

Rechtsnatur des Vertragsverhältnisses

Trotz der Orientierung am Arbeitsergebnis ist Rechtsgrundlage einer Vereinbarung über Vertrauensarbeitszeit ein Arbeitsvertrag i.S.d. § 611 Abs. 1 BGB.

Da die **Arbeitszeit** bei der Vertrauensarbeitszeit im Gegensatz zu starren Arbeitszeitsystemen **keine beherrschende Bedeutung** spielt, bildet sie auch nicht den primären Bewertungsmaßstab. Ausschlaggebend für den Arbeitgeber ist damit nicht die Präsenz des Arbeitnehmers zu den vorgegebenen Zeiten, sondern vielmehr die Erledigung der übertragenen Aufgaben. Aufgrund dieses gegenüber gewöhnlichen Arbeitsverhältnissen geänderten Inhalts stellt sich die Frage nach der **Rechtsnatur des Vertrages, in dem die Vertrauensarbeitszeit vereinbart wird.**

Die Tatsache, dass der Arbeitgeber anstatt auf die Arbeitszeit abzustellen vielmehr das **Arbeitsergebnis** seines Beschäftigten als relevantes Kriterium für dessen Bewertung heranzieht, könnte den Eindruck erwecken, dass es sich bei dem Vertrag **mehr um einen Werkvertrag (§ 631 BGB) denn um einen Arbeitsvertrag (§ 611 Abs. 1 BGB) handelt.** Jedoch ist es auch bei der Vertrauensarbeitszeit nicht gänzlich irrelevant, wie lange jemand arbeitet. Zwar wird dem Arbeitsergebnis eine größere Bedeutung zugebilligt, doch darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass rechtlich gesehen auch innerhalb eines solchen flexiblen Arbeitszeitmodells **die Bereitstellung der Arbeitskraft in dem vereinbarten zeitlichen Umfang weiterhin eine arbeitsvertragliche Pflicht darstellt.** Folglich ändert die Praktikierung der Vertrauensarbeitszeit nichts an dem **Arbeitnehmerstatus** des Beschäftigten. Insbesondere ist er kein Unternehmer i.S.d. § 631 BGB.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: *HAMM*, AiB 2000, 152 ff.; *KÜTTNER-REINECKE*, PERSONALBUCH 2004, ARBEITSZEITMODELLE RN. 16.

Arbeitszeitrechtliche Kenntnisse

Da die Organisation der persönlichen Arbeitszeit bei der Vertrauensarbeitszeit im Wesentlichen den Arbeitnehmern obliegt, benötigen diese zumindest Grundkenntnisse hinsichtlich der zu beachtenden gesetzlichen Regelungen (wie z. B. des ArbZG). Insoweit ist eine regelmäßige Schulung der Arbeitnehmer zu befürworten.

Nach **§ 1 Nr. 1 ArbZG** besteht ein Ziel des Arbeitszeitgesetzes darin, „**die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten**“ und die Arbeitnehmer somit vor Belastungen zu schützen. Daher sieht das Gesetz eine Reihe von Grenzen vor, die bei der zeitlichen Ausgestaltung der Arbeitszeit zwingend zu beachten sind. Insoweit

ist es auch **irrelevant**, ob es sich um ein **statisches Arbeitszeitmodell** mit festen Arbeitszeiten handelt oder um ein **flexibel gestaltetes Arbeitszeitsystem**, da die Regelungen des ArbZG als Schutzvorschriften grundsätzlich unabhängig vom konkret praktizierten Zeitmodell gelten.

Bei der Vertrauensarbeitszeit können sich hinsichtlich der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Schutzvorschriften insoweit **zusätzliche Schwierigkeiten** ergeben. Einerseits steht bei diesem Arbeitszeitmodell die Verteilung der **Arbeitszeit** an sich schon nicht von vornherein fest, sondern ist in der Regel in **hohem Maße** variabel. Andererseits erfolgt die **Organisation der Arbeitszeit** bei der Vertrauensarbeitszeit nicht durch den Arbeitgeber, sondern regelmäßig **eigenverantwortlich durch den Arbeitnehmer**. Dabei hat auch dieser die – gerade zu seinem Schutz – bestehenden Vorgaben zu berücksichtigen.

Damit die Arbeitnehmer vor Überlastungen geschützt sind, ist es von elementarer Bedeutung, dass sie über ausreichende arbeitszeitrechtliche Kenntnisse wie z. B. über die **Höchstarbeitszeit** (§§ 3, 6 ArbZG), die **Pausen** (§ 4 ArbZG), die **Ruhezeiten** (§ 5 ArbZG) und mögliche **Arbeitsverbote** (§ 9 ArbZG) und damit **insgesamt über die Regelungen des ArbZG** verfügen. Daher wird vermehrt die regelmäßige Durchführung von **betrieblichen Schulungsmaßnahmen** vorgeschlagen, durch welche den Arbeitnehmern zumindest grundlegende Kenntnisse hinsichtlich der Organisation ihrer Arbeitszeit unter **Berücksichtigung der gesetzlichen und vertraglichen Regelungen** vermittelt werden können.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: *HAMM*, AiB, 2000, 152 FF.; VGL. ZUM ARBEITSZEITGESETZ: *NEUMANN/BIEBL*, ARBZG, 13. AUFL.; *HOFF*, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN; S. 163 FF.; *HAMM*, FLEXIBLE ARBEITSZEITEN IN DER PRAXIS, 2. AUFL., S. 212 FF.

Aufzeichnungspflicht

Bei der Vertrauensarbeitszeit wird zwar auf die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit verzichtet, die Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG besteht indes auch hier. Allerdings kann sie auf den Arbeitnehmer übertragen werden.

Zwar machen der **Verzicht auf Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit** die **Vertrauensarbeitszeit** aus, doch sind in der Praxis nach wie vor die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Insoweit werden der Vertrauensarbeitszeit in gewissem Maße Grenzen aufgeben; Beachtung verdient dabei vor allem die Regelung des **§ 16 Abs. 2 ArbZG**. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit i. S. d. § 3 S. 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer **aufzuzeichnen** und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre **aufzubewahren** (vgl. dazu auch den Auskunftsanspruch des Betriebsrates).

Fraglich ist, wie diese **gesetzliche Pflicht mit der Konzeption der Vertrauensarbeitszeit in Einklang** gebracht werden kann, da bei der

Vertrauensarbeitszeit doch gerade auf die Erfassung und damit auch die Kontrolle der Arbeitszeit verzichtet wird. Allerdings verpflichtet § 16 Abs. 2 ArbZG den Arbeitgeber nicht, die Aufzeichnungen selbst vorzunehmen. Dem Arbeitgeber steht es vielmehr frei, die **Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer zu übertragen**, (vgl. Beispiel 2 – Siemens AG). Dann muss er jedoch die erforderlichen **organisatorischen Vorbereitungen** treffen, um dem Arbeitnehmer die tatsächliche Zeiterfassung auch zu ermöglichen (vgl. zur Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung).

Hinweis

*Wie genau die **Arbeitszeiterfassung** bei der Vertrauensarbeitszeit durch den Arbeitnehmer erfolgen und auf welche konkreten **betrieblichen Erfassungsvarianten** zurückgegriffen werden kann, wird anschaulich unter www.arbeitszeitberatung.de dargestellt⁴.*

Des Weiteren ist der Arbeitgeber verpflichtet, zumindest stichprobenartig zu **kontrollieren**, ob die Arbeitnehmer der Aufzeichnungspflicht auch nachkommen. Stimmen in der Literatur⁵ befürworten zudem die Einrichtung einer **betrieblichen Stelle**, welche die **Arbeitszeitberichte annehmen und verwalten** soll. Widerspreche der Arbeitgeber den Aufzeichnungen nicht innerhalb einer bestimmten Frist, würden diese **verbindlich**. Die Arbeitszeitaufzeichnungen gelten damit als **vom Arbeitgeber anerkannt**, so dass der Arbeitnehmer in gewissen Umfang von der Gefahr befreit wird, dass seine Leistungen im Bezug auf deren zeitliches Ausmaß später angezweifelt bzw. nicht anerkannt werden.

Hinweis

***Fraglich ist**, wann die Aufzeichnungspflicht eingreift, wenn der Arbeitnehmer teilweise über die werktägliche Arbeitszeit (§ 3 S. 1 ArbZG) **hinaus arbeitet**, aber dabei die Voraussetzungen des § 3 S. 2 ArbZG erfüllt und **im Ausgleichszeitraum** die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden einhält. Hier wird der **Vorschlag**⁶ gemacht, bei der **Fünf-Tage-Woche** den **Samstag**, der auch einen Werktag darstellt, als **Ausgleichstag** zu verstehen und die Aufzeichnungspflicht der Arbeitnehmer erst entweder von Mo - Fr ab der 9,6. Stunde bzw. von Mo. – Do. ab der 10. und am Fr. ab der 8. Stunde eingreifen zu lassen. Damit kann es in der Woche zu Verlängerungen der Arbeitszeit kommen, die dann automatisch durch den arbeitsfreien Samstag (= **acht Ausgleichsstunden**) egalisiert werden.*

*Mittelbar in Verbindung dazu steht auch die kürzlich ergangene Entscheidung des **BAG**⁷ zum arbeitszeitrechtlichen Auskunftsanspruch des Betriebsrates.*

⁴ Ebenfalls bei Hoff, Vertrauensarbeitszeit: Einfach flexibel arbeiten, S. 48 ff.

⁵ Hamm, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis, 2. Aufl., S. 219.

⁶ Schlottfeldt/Hoff, NZA 2001, 530.

⁷ BAG 6.5.2003 AP Nr. 61 zu § 80 BetrVG 1972.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: SCHLOTTFELDT/HOFF, NZA 2001, 530; HAMM, AiB 2000, 152 ff.; HAMM, FLEXIBLE ARBEITSZEITEN IN DER PRAXIS, 2. AUFL., S. 217 ff.; ERLEWEIN, ANGEWANDTE ARBEITSWISSENSCHAFT, NR. 164, 2000 S. 53 f.

Mehrarbeit

Auch bei der Vertrauensarbeitszeit kann es zur Entstehung von Mehrarbeit kommen, da auch hier ein vertraglich festgelegtes Arbeitszeitvolumen existiert. Der Arbeitgeber hat dabei weitgehend auf die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers zu vertrauen, da er selbst gerade auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichtet.

Da es auch bei der Vertrauensarbeitszeit noch ein **vertraglich festgelegtes Arbeitszeitvolumen** – zumindest die regelmäßig einzuhaltende Wochenarbeitszeit – gibt, kann sich auch die Frage nach dem Vorliegen von **Mehrarbeit** stellen.

Hinweis

*Unberührt bleibt dabei grundsätzlich das **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG** hinsichtlich der vorübergehenden Verlängerung und Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit (vgl. dazu auch den Auskunftsanspruch aus § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG).*

Dabei kommt sowohl der **monetäre, wie auch der freizeitliche Ausgleich** der Mehrarbeit in Frage. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass eine kurzfristige Freistellung des Arbeitnehmers – bedingt durch die Art der Arbeitsleistung (z. B. Projektbindung) – regelmäßig praktisch nicht gewährt werden kann, so dass im zweiten Fall die **Registrierung der Freistellungsansprüche auf einem Langzeitkonto** zu befürworten ist⁸. Zwar ist die Anordnung von Mehrarbeit weiterhin in einem Großteil der Betriebe, die Vertrauensarbeitszeit praktizieren, vorgesehen, doch ist das Volumen der Mehrarbeit gegenüber der bisherigen Praxis erheblich zurückgegangen.

Hinzuweisen ist aber auf die Besonderheit, dass sich die vom Arbeitnehmer geltend gemachte Mehrarbeit **der Kontrolle des Arbeitgebers weitgehend entzieht**, da dieser bei der Vertrauensarbeitszeit gerade auf die **Erfassung der Arbeitszeit verzichtet**. Insoweit ist es **Ausdruck des Vertrauens des Arbeitgebers** gegenüber dem Arbeitnehmer, wenn er diesem den finanziellen oder freizeitlichen Ausgleich der Mehrarbeit problemlos gewährt.

Hinweis

*Die **Interessen des Arbeitgebers** werden in diesem Zusammenhang jedoch durchaus gewahrt, da der Arbeitgeber zumindest durch das **Arbeitsergebnis** in der Lage sein wird, die **Leistung** des Arbeitnehmers in einem gewissen Rahmen*

⁸ Hoff, Vertrauensarbeitszeit: Einfach flexibel arbeiten, S. 129 ff.

einschätzen und die Wahrscheinlichkeit der angeblich benötigten Mehrarbeit bewerten zu können.

Denkbar ist aber auch, dass der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer geltend gemachten **Überstunden nicht anerkennt**. Insoweit ist auf den in der Literatur⁹ vorgeschlagenen Mechanismus zu verweisen, wonach eine separate betriebliche Stelle für die Entgegennahme der Aufzeichnungen über die Arbeitszeit zuständig sein soll und die Dokumente nach einer **widerspruchslos verstrichenen Frist** – insbesondere für den Arbeitgeber – als **verbindlich** anzusehen sind. Dem Arbeitgeber steht dabei aber für den Fall, dass er die **Unrichtigkeit der geltend gemachten Mehrarbeit** belegen kann auch für den späteren Zeitraum weiterhin die **Möglichkeit des Gegenbeweises** zu.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: *HOFF*, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN, S. 129, *HAMM*, FLEXIBLE ARBEITSZEITEN IN DER PRAXIS, 2. AUFL., S. 219; KÜTTNER-REINECKE, PERSONALBUCH 2004, ARBEITSZEITMODELLE RN. 16.

Mitbestimmung

Auskunftsanspruch des Betriebsrates

Auf der Grundlage des § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG hat der Betriebsrat auch bei der Vertrauensarbeitszeit einen umfangreichen arbeitszeitrechtlichen Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber.

In einem jüngeren Beschluss hat **das BAG**¹⁰ den Anspruch des Betriebsrates auf **Auskunftserteilung gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG** für den Fall der Vertrauensarbeitszeit konkretisiert.

Sachverhalt

Der **Tarifvertrag** sah eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von **37,5 Stunden** vor. Mit einigen Mitarbeitern war arbeitsvertraglich (sog. **AT-Verträge**) u.a. vereinbart worden, dass sich die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag richte, die Arbeitnehmer aber verpflichtet seien, im Bedarfsfall Überstunden zu leisten und **eine maschinelle Zeiterfassung nicht stattfindet**.

Der Betriebsrat verlangte die **Erstellung monatlicher Listen über Lage und Umfang der Arbeitszeit** der von diesen AT-Verträgen erfassten Arbeitnehmern.

Nach der Argumentation des Gerichts hat der Betriebsrat auch bei einem flexiblen Arbeitszeitsystem wie dem der Vertrauensarbeitszeit einen **Anspruch auf Erteilung aller Auskünfte**, die er zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigt. Gemäß **§ 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BetrVG** gehört dazu insbesondere die Überwachung

⁹ *Hamm*, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis, 2. Aufl., S. 219.

¹⁰ BAG 6.5.2003 AP Nr. 61 zu § 80 BetrVG 1972.

der Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge. Beispielsweise hat der Betriebsrat zu kontrollieren, ob die in **§ 5 ArbZG normierte Mindestruhezeit von 11 Stunden** eingehalten wird oder ob möglicherweise gegen die tarifliche Arbeitszeit verstoßen wird.

An dieser Kontrollpflicht ansetzend hat das BAG festgestellt, dass der Betriebsrat auch bei einer **Vertrauensarbeitszeitregelung** vom Arbeitgeber z. B. **Auskunft über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit** sowie über **Über- und Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** und die **Vorlage der Aufzeichnungen nach § 16 Abs. 2 ArbZG** verlangen kann. Der Arbeitgeber habe die dafür erforderlichen, in seinem Betrieb anfallenden Informationen in geeigneter Weise zu beschaffen. Dem kann er auch nicht entgegenhalten, dass bei der Vertrauensarbeitszeit auf die Registrierung und Kontrolle der Arbeitszeit verzichtet werde. Damit hat das Gericht klargestellt, dass es **dem Arbeitgeber nicht möglich** ist, durch Verzicht auf seine Kompetenzen dem Auskunftsanspruch des Betriebsrates, der aus der gesetzlichen Kontrollpflicht dieses Organs resultiert, zu entgehen.

Dieser **Beschluss** des BAG **stellt klar**, dass dem Betriebsrat **auch bei innovativen und flexiblen Arbeitszeitsystemen** ein umfassender arbeitszeitrechtlicher Auskunftsanspruch (gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG) zusteht.

Hinweis

*In **praktischer Hinsicht** hat diese Entscheidung des Gerichts insbesondere folgende Konsequenzen:*

- *Die erfolgreiche und weitgehend unkomplizierte Praktizierung von Vertrauensarbeitszeit hängt - noch mehr als sonst - vom **Einvernehmen des Betriebsrates** über dieses Arbeitszeitsystem ab.*
- *Aufgrund des Auskunftsanspruchs des Betriebsrates aus § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG und der Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG sollte die **Erfassung der Arbeitszeit durch die Arbeitnehmer selbst** erfolgen, um eventuellen Gesetzesverstößen vorbeugen zu können.*

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: SCHLOTTFELDT,
[WWW.ARBEITSZEITBERATUNG.DE/DATEIEN/PUBLIKATIONEN/PUB48-
ARBEITSZEITRECHTLICHE_AUSKUNFTSANSPRUECHE.HTM](http://WWW.ARBEITSZEITBERATUNG.DE/DATEIEN/PUBLIKATIONEN/PUB48-ARBEITSZEITRECHTLICHE_AUSKUNFTSANSPRUECHE.HTM).

Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Bei der Einführung der Vertrauensarbeitszeit bewegt sich der Betriebsrat im Rahmen seines Mitbestimmungsrechtes aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG weg von seiner gestaltenden Aufgabe hinsichtlich der Verteilung und Lage der Arbeitszeit im Einzelfall und hin zu generellen Festlegungen. Möglichen Überlastungen der Arbeitnehmer kann durch Schulungsmaßnahmen und die Einsetzung von Ansprechpartnern entgegengewirkt werden.

Was das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, hinsichtlich der **Lage und Verteilung der Arbeitszeit** angeht, kann dieses bei der Vertrauensarbeitszeit gerade **nicht** mehr in der Weise ausgeübt werden, dass **konkrete Zeitvorgaben bzw. mitbestimmungsrelevante Einzelfragen** geregelt werden. Dies widerspräche gerade dem Wesen der Vertrauensarbeitszeit, dessen Grundelemente in dem Verzicht auf die Zeiterfassung und Zeitkontrolle zu sehen sind. Dennoch sind – aufgrund eines sonst eintretenden, unzulässigen Verzichts auf Mitbestimmungsrechte – **zumindest einige generelle Regelungen** des Betriebsrates erforderlich, die einen **Mindestschutz der Arbeitnehmer** statuieren. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht daher hauptsächlich in der **Normierung von Rahmenregelungen**.

Da die Arbeitnehmer **die Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit sowie deren zeitliche Erfassung** bei der Vertrauensarbeitszeit **selbständig** wahrnehmen, wird in der Literatur weiterhin gefordert, dass die Arbeitnehmer diesbezüglich ausreichend **informiert** sein müssen. Insbesondere werden **grundlegende Schulungen** über die **rechtlich relevanten Aspekte der Arbeitszeit** (vor allem der Schutzvorschriften des ArbZG) für erforderlich gehalten, damit sich die Arbeitnehmer vor Überlastungen schützen können. Derartige Schutzvorrichtungen könnten durchaus einen wesentlichen Bestandteil von Rahmenregelungen innerhalb der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG darstellen. Damit ist der Betriebsrat in der Lage, **durch ein anderes Mittel als durch konkrete Vorgaben hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit** die Überlastungsgefahr der Arbeitnehmer zu verhindern. Durch **Schulungsmaßnahmen** kann insbesondere eine **Sensibilisierung** der Arbeitnehmer für die Schwierigkeiten und Probleme erreicht werden, auf die sie bei der **eigenverantwortlichen Organisation ihrer Arbeitszeit** zu achten haben.

Hinweis

*Derartige **Schulungsmaßnahmen** sollten sich **nicht in einmaligen Angeboten erschöpfen** sondern fortlaufend erfolgen, um den Arbeitnehmern eine wirksame und realistische Beurteilung bzw. Wahrnehmung der **(gesetzlichen und tariflichen) Bestimmungen und Schutzvorschriften** vermitteln zu können.*

Sollten dennoch **Überlastungssituationen** eintreten, so kann dem durch verschiedene Mechanismen entgegengetreten werden:

- Teilweise wird darauf hingewiesen¹¹, dass sich der Arbeitnehmer in diesem solchen Fall **an die Führungskraft** wenden kann, um eine Anpassung des Arbeitsvolumens an die Arbeitszeit zu erreichen.
- Des Weiteren wird vorgeschlagen, dass auch **separate betriebliche Stellen** dabei helfen können, auf übermäßige Arbeitsvolumen zu reagieren.
- Eine weitere alternative oder kumulative Möglichkeit wird schließlich darin gesehen, ein **kontinuierliches Überprüfungsverfahren durch den Betriebsrat** einzuführen¹². In diesem Rahmen könnten **regelmäßige Gespräche** zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat bzw. speziell hierfür bestellten Beauftragten stattfinden. Dabei könnte das Arbeitsvolumen und die darauf bezogene Arbeitszeitbemessung erörtert, mögliche **Probleme** bei der Erbringung des Arbeitsvolumens aufgedeckt und auf **Korrekturen** dieser Schwierigkeiten hingearbeitet werden.

Hinweis

*Bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber hat es der Betriebsrat durchaus in der Hand, **seine Bedingungen** zum Schutz der Arbeitnehmer weitgehend **durchzusetzen**. Die Entscheidung, Vertrauensarbeitszeit einzuführen, kann nämlich **nicht gegen den Willen des Betriebsrates durch die Einigungsstelle** durchgesetzt werden, da dies im Ergebnis einer **vollständigen Beseitigung des Mitbestimmungsrechts** aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gleichkäme. Dies ist aber unzulässig.*

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: HAMM, FLEXIBLE ARBEITSZEITEN IN DER PRAXIS, 2. AUFL., S. 388 FF.; 214 FF.; HAMM, AiB, 2000, 152 FF.; HOFF, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN, S. 109 FF.; ERLEWEIN, ANGEWANDTE ARBEITSWISSENSCHAFT, NR. 164, 2000, S. 53, 63 FF.

Technische Überwachungseinrichtungen

Bei der Einführung der Vertrauensarbeitszeit ist insbesondere das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu berücksichtigen, denn auch die Entscheidung, auf eine Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber zu verzichten bzw. sie durch eine arbeitnehmerseitige zu ersetzen, ist mitbestimmungspflichtig.

Da die Vertrauensarbeitszeit im Wesentlichen darauf aufbaut, dass **keine Zeiterfassung** (zumindest von Seiten des Arbeitgebers) stattfinden soll, stellt sich die Frage, **wie sich dies zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates aus § 87 BetrVG verhält**. Gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** ist der Betriebsrat bei der

¹¹ Hoff, Vertrauensarbeitszeit: Einfach flexibel arbeiten, S. 99 ff.

¹² Hamm, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis, 2. Aufl., S. 218 ff.

Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zu beteiligen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Bei der Vertrauensarbeitszeit tritt dabei der umgekehrte Fall ein, dass es nämlich zur **Abschaffung** einer bestehenden Zeiterfassung in der Weise kommt, als dass die Zeiterfassung nur noch von den Beschäftigten selbst erfolgt. Diesbezüglich hat das **BAG**¹³ im Jahre 1989 festgestellt, dass die Beseitigung von bestehenden technischen Zeiterfassungssystemen **nicht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei**, da dies zu Gunsten der Arbeitnehmer geschehe und somit kein Bedürfnis für den Schutz des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat ersichtlich sei.

Diese Entscheidung ist mittlerweile durch die Normierung des **§ 16 Abs. 2 ArbZG** überholt worden, da darin der Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeit oberhalb der täglichen 8-Stunden-Grenze **verpflichtet** wird. Damit wird zumindest die Frage, „**ob**“ eine Zeiterfassung zu erfolgen hat, ausdrücklich **positiv beantwortet**. Nur noch die Frage, „**wie**“ diese zu erfolgen hat, d.h. ob der Arbeitgeber diese Pflicht beispielsweise an die Arbeitnehmer delegieren kann, bleibt offen. Daher wird in der Literatur¹⁴ zu Recht darauf hingewiesen, dass neben der **Auswahl einer geeigneten Ausgestaltungsvariante** hinsichtlich der Zeiterfassung auch die Frage der **Ersetzung einer bereits praktizierten Zeiterfassung** (Zeiterfassung durch den Arbeitgeber) durch eine andere (Zeiterfassung durch den Arbeitnehmer) der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen muss.

Hinweis

*Wie genau die Arbeitszeiterfassung bei der Vertrauensarbeitszeit durch den Arbeitnehmer erfolgen und auf welche konkreten **betrieblichen Erfassungsvarianten** zurückgegriffen werden kann, wird anschaulich unter www.arbeitszeitberatung.de dargestellt¹⁵.*

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: *HAMM*, FLEXIBLE ARBEITSZEITEN IN DER PRAXIS, 2. AUFL., S. 388 FF.; 214 FF.; *HAMM*, AiB, 2000, 152 FF.; *HOFF*, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN, S. 109 FF.; *ERLEWEIN*, ANGEWANDTE ARBEITSWISSENSCHAFT, NR. 164 2000, S. 53, 63 FF.

¹³ BAG 28.11.1989 AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Initiativrecht = NZA 1990, 406.

¹⁴ *Hamm*, Flexible Arbeitszeiten in der Praxis, 2. Aufl., S. 388 f.

¹⁵ Ebenfalls bei *Hoff*, Vertrauensarbeitszeit: Einfach flexibel arbeiten, S. 48 ff.

Kündigung der Betriebsvereinbarung

Die Nachwirkung der Betriebsvereinbarung, in der die Vertrauensarbeitszeit normiert ist, sollte ausgeschlossen werden, um im Fall des Fehlschlagens dieses Arbeitszeitsystems unverzüglich davon Abstand nehmen zu können. Zudem sollte für den Fall der Kündigung dieser Betriebsvereinbarung eine Auffangregelungen geschaffen werden, die für die Übergangszeit, also bis zur Regelung eines neuen Arbeitszeitsystems, im Betrieb angewendet werden kann.

Bei der Vertrauensarbeitszeit wird insbesondere auch auf die **Bedeutung der Regelung der Geltungsdauer, wie auch der Kündigungsmöglichkeit der Betriebsvereinbarung** hingewiesen, in der die wesentlichen Grundlagen des Arbeitszeitsystems in der Regel niedergelegt sind. Zwar gilt hinsichtlich der Kündigung der Betriebsvereinbarung auch im Rahmen der Anwendung der Vertrauensarbeitszeit der **allgemeine Grundsatz, dass die gesetzliche Kündigungsfrist gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG drei Monate** beträgt.

Es wird aber die Empfehlung¹⁶ ausgesprochen, im Falle der Kündigung der Betriebsvereinbarung über die Vertrauensarbeitszeit eine Regelung zu treffen, welche die **Nachwirkung der Betriebsvereinbarung ausschließt** und statt dessen – bis zur Regelung einer neuen arbeitszeitrechtlichen Betriebsvereinbarung – die **Vorläuferregelung zur Anwendung** bringt. Denn elementare Voraussetzung für die erfolgreiche Anwendung eines solchen flexiblen Arbeitszeitsystem wie der Vertrauensarbeitszeit sei, dass **Vertrauen** zwischen den Arbeitsvertragsparteien bestehe. Sollte das Vertrauen **nicht mehr vorhanden** bzw. **beeinträchtigt** worden sein, so dass auch in absehbarer Zeit kein Vertrauensaufbau zu erwarten ist, wird sich dies in besonderem Maße negativ auf die betriebliche Atmosphäre und die Produktivität auswirken. Insoweit sollte eine **schnelle und effektive Möglichkeit** vorgesehen werden, **sich im Falle des Fehlschlagens der Vertrauensarbeitszeit von dieser zu trennen** und – zumindest bis zur Regelung eines neuen Arbeitszeitsystems – auf **Übergangsregelungen** zurückgreifen zu können, die den Arbeitsablauf innerhalb des Betriebes so weit wie möglich aufrecht erhalten.

Hinweis

*Zudem wird darauf hingewiesen, dass Regelungen, die eine **schnelle Lösungsmöglichkeit von der Vertrauensarbeitszeit und einen unmittelbaren Wechsel zu einer Übergangsregelung** vorsehen, den Nebeneffekt haben, dass sich dadurch gleichzeitig auch der **Druck auf die Betriebspartner und die***

¹⁶ Hoff, Vertrauensarbeitszeit: Einfach flexibel arbeiten, S. 116, 117.

Führungskräfte erhöht, „die Vertrauensarbeitszeit zum Erfolg zu führen bzw. sie bei Bedarf schnell nachzubessern.“¹⁷.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR: *HOFF*, VERTRAUENSARBEITSZEIT: EINFACH FLEXIBEL ARBEITEN, S. 116 FF.; *HAMM*, AiB, 2000, 152 FF.

¹⁷ *Hoff*, Vertrauensarbeitszeit: Einfach flexibel arbeiten, S. 116.