

Ein Fall für den Betriebsrat: Mitbestimmung bei Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit

Was sich im zunächst als arbeitnehmerfreundliches Arbeitszeitmodell darstellt ist häufig eine Form der Arbeitsorganisation, die sehr belastend für den einzelnen Arbeitnehmer sein kann. In diesem Artikel erfahren Sie, was Sie als Betriebsrat über Vertrauensarbeitszeit wissen müssen.



Frau Maria Lück

Rechtsanwältin und Fachbuchautorin

Stand: 16.9.2016

Lesezeit: 02:15 min



Bei **Vertrauensarbeitszeit** verzichtet der Arbeitgeber auf eine genaue Zeiterfassung. Nicht die Arbeits- und Anwesenheitszeit, sondern das Arbeitsergebnis steht im Vordergrund. Es ist daher mehr ein Modell der Arbeitsorganisation als der Arbeitszeit. Es gibt keine Kernzeit und in der Regel auch keinen Arbeitszeitrahmen, zumindest ist dieser aber weitgefasst.

Neue Pflichten für Arbeitnehmer

Neben der Aufzeichnung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer – die nach dem ArbZG weiterhin Pflicht ist – wird diesem auch die Verantwortung für das Arbeitsergebnis und die Einhaltung von zeitlichen Zielvorgaben übertragen. Die Anwesenheitszeiten der Arbeitnehmer orientieren sich im Wesentlichen an Kundenwünschen, der Auftragslage und dem Arbeitsaufkommen bei den einzelnen Projekten.

Risiken der Vertrauensarbeitszeit

Störungen in den Arbeitsabläufen, eine hohe Krankenquote und Arbeitsverdichtung führen häufig zu einem Ansteigen der geleisteten Arbeitszeit, da der Arbeitnehmer sonst die zeitlichen Vorgaben nicht einhalten kann. Dadurch wird das unternehmerische Risiko auf den Arbeitnehmer abgewälzt. Gleichzeitig findet ein Ausgleich von Arbeitsbedarf und -zeit statt, was wiederum zu einer sehr flexiblen Anpassung der Arbeitszeit führt, ohne dass Überstunden erfolgen und vergütet werden müssen.

Grenzen des Arbeitszeitgesetzes

Der Arbeitgeber ist aber auch bei Vertrauensarbeitszeit verpflichtet, die über acht Stunden pro Werktag hinausgehende Arbeitszeit und den notwendigen Zeitausgleich zu dokumentieren (§ 16 Abs. 2 ArbZG). Auch wenn er diese Pflicht auf seine Arbeitnehmer überträgt, bleibt er in der Verantwortung und begeht im Falle der fehlenden Aufzeichnung eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG.

Alle Regelungen des Arbeitszeitgesetzes wie Höchstarbeitszeit, Ausgleichszeiträume, Pausen- und Ruhezeiten müssen auch weiterhin beachtet werden.

Die Überwachungsaufgabe des Betriebsrates

Da der Betriebsrat gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 die Einhaltung aller zugunsten der Arbeitnehmer erlassenen Gesetze zu überwachen hat, muss diese Aufgabe auch in Arbeitszeitfragen erfüllt werden. Um dies sicherzustellen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem **Betriebsrat** alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört also Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen-, Ausgleichs- und Ruhezeiten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet durch wirksame Kontrollen die zutreffende Dokumentation der Arbeitszeiten sicherzustellen.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates

Neben diesem umfassenden Informationsanspruch bestehen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 3 BetrVG, also Ordnung des Betriebes, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Überstunden. Auch bei der Vertrauensarbeitszeit – wie bei allen Arbeitszeitmodellen – ist der Betriebsrat in der erzwingbaren Mitbestimmung.

Auch kommt die Geltendmachung des Initiativrechts gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Betracht: Die Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung in Form einer elektronischen Zeiterfassung. Das BAG lehnt hier zwar ein Initiativrecht ab, erkennt dabei aber das Interesse der Arbeitnehmer an einer exakten Dokumentation der geleisteten Arbeit und dem damit verbundenen Schutz vor Arbeitsverdichtung, Überlastung und Überforderung.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de