

Arbeitszeiterfassung bei Vertrauensarbeitszeit

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeiterfassung schließen sich nicht aus – Betriebsrat darf Auskunft verlangen

Die Vertrauensarbeitszeit stellt ein Arbeitszeitmodell dar, das auf dem Vertrauen des Arbeitgebers basiert. Bei der Aufgabenerledigung durch den Arbeitnehmer steht nicht dessen zeitliche Präsenz im Vordergrund, sondern vielmehr die Erledigung der Aufgabe. Mangels Kontrolle der Anwesenheitszeiten, soll hierdurch eine höhere Eigenverantwortung und Produktivität erreicht werden.

Teilweise kommt es vor, dass Arbeitgeber sich fälschlicherweise darauf berufen das Modell der Vertrauensarbeitszeit hätte zur Folge, dass es keine Aufzeichnungen über die genaue Arbeitszeit gäbe und der Betriebsrat mithin auch keine Informationen fordern könne. Das LAG München schafft Klarheit durch sein Urteil am 11.07.2022, wonach dem Betriebsrat wohl ein solches Forderungsrecht zustehe.

Begründet wird dies durch die Aufgabe des Betriebsrats, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden (§ 80 I Nr. 1 BetrVG). Ein solches Gesetz stellt das Arbeitszeitgesetz dar, welches auch im Falle von Vertrauensarbeitszeit Anwendung finden muss:

§3 ArbZG stellt klar, dass die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten werden darf. Arbeitszeit, die darüber hinausgeht, muss der Arbeitgeber aufzeichnen, § 16 II 1 ArbZG. Ausweislich § 80 II 1 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber Auskunft über die Durchführung vorgenannter gesetzlicher Pflicht verlangen.

Konkret heißt das, die Übermittlung folgender Informationen:

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,
2. Über- und Unterstunden gegenüber der wöchentlichen Arbeitszeit sowie
3. Sonn- und Feiertage

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 10-2022

Das Gericht führt aus, dass dieses Wissen für den Betriebsrat zur Kontrolle der nach § 5 I ArbZG vorgegebene Ruhezeiten – welche mindestens 11 Stunden beträgt- zwingend erforderlich ist.

Das heißt, bei Vertrauensarbeitszeit muss eben doch eine Arbeitszeiterfassung erfolgen, schließlich muss der Arbeitgeber für die Einhaltung der geltenden Arbeitsgesetze sorgen. Es kommt aber in Betracht, dem Arbeitnehmer aufzugeben, die Arbeitszeit selbst zu erfassen, sodass diesem die Flexibilität aus dem Arbeitszeitmodell erhalten bleibt. Wie genau der Dokumentationspflicht nachgekommen wird, bleibt dem Arbeitgeber überlassen.

Es steht aber fest, dass diese Pflicht unabdingbar ist und der Betriebsrat die entsprechenden Informationen einfordern kann.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de