

Impulse zur praktischen Umsetzung

- Arbeitszeiterfassung: **Der „Actionplan“**
 - Die jur. Literatur ist sich einig, dass Vertrauensarbeitszeit als Arbeitszeitmodell auch weiterhin als Unternehmenskonzept gelebt werden kann.
 - Bei der Vertrauensarbeitszeit steht nicht die „abgessene Zeit“ des AN im Vordergrund, sondern die Erledigung der auferlegten Aufgaben. Je nachdem ob eine Kernarbeitszeit im Unternehmen besteht, kontrolliert sich der AN im Rahmen dieser Kernarbeitszeit und darüber hinaus selbst.
 - Wichtig ist, dass bei der Erstellung eines Arbeitszeitkonzeptes die Belange des Gesundheitsschutzes als Dreh- und Angelpunkt implementiert und gelebt werden (können). Um ein entsprechendes Arbeitszeitmodell zu implementieren, könnte z.B. folgender Actionplan als erste Skizze angedacht werden:
-

5. Impulse zur praktischen Umsetzung

I. Die Rolle von HR

Es obliegt zunächst HR in einem ersten Schritt

- zu „orten“ wo „Vertrauensarbeitszeit“ aktuell praktiziert wird,
 - ob sie dort aus Sicht beider Beteiligter (AG u. AN) erhalten werden soll,
 - welche inhaltlichen Aspekte aus Sicht beider Beteiligter für Vertrauensarbeitszeit sprechen,
 - welche Historie Vertrauensarbeitszeit im Unternehmen insgesamt unter dem Aspekt „Gesundheit“ aufweist (u.a. Fehlzeiten, Langzeiterkrankungen etc.)
 - Welche „Arbeitszeiterfassungskultur“ man als Unternehmen bisher gelebt hat und weiterhin leben will
-

5. Impulse zur praktischen Umsetzung

II. Die Rolle von Legal

- Wenn im Unternehmen ein erstes Bild entstanden ist, sollte das Ganze unter Berücksichtigung des im ArbSchG skizzierten Rahmens mit juristischer Unterstützung weiter in Form gebracht werden. Hierher gehört z.B., dass gesetzliche Vorgaben des ArbSchG z.B. hinsichtlich der Höchstarbeitszeit, Ruhepausen usw. eingehalten wird.
- Darüber hinaus wird es insbesondere darum gehen, welche Maßnahmen insoweit in Betracht kommen könnten, um den grundsätzlich für notwendig erachteten Gesundheitsschutz sicherzustellen. Wie das im Einzelnen aussehen kann, variiert von Unternehmen zu Unternehmen und der Findings der HR aus I.

Impulse zur praktischen Umsetzung

III. Das „Endprodukt“

Wenn auf diesem Wege alle Akteure gemeinsam ein auf das Unternehmen abgestimmtes „Arbeitszeitpaket“ schnüren, dürfte das pauschale Verbot von Vertrauensarbeitszeit angesichts der Grundrechtspositionen der daran beteiligten Akteure mit Blick auf den EuGH zumindest kein Selbstgänger sein.

IV. Abwarten oder Anpacken?

Ob sich dieser Aufwand am Ende tatsächlich lohnen wird, lässt sich natürlich am Ende nicht vorhersehen. Das „Wie“ der Arbeitszeiterfassung ist bislang unklar. Wenn man allerdings Vertrauensarbeitszeit als Teil der DNA seines Unternehmens betrachtet, ist es eigentlich alternativlos, so früh wie möglich damit anzufangen und vor allem nichts unversucht zu lassen, diese DNA zu erhalten.

5. Impulse zur praktischen Umsetzung IV. Abwarten oder Anpacken?

- Ein Verstoß gegen § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG - die Norm, in die das BAG eine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung hineinliest, ist nicht bußgeldbewehrt (vgl. § 25 ArbSchG).
 - Gemäß § 21 ArbSchG ist die Überwachung des Arbeitsschutzes eine staatliche Aufgabe, weshalb die zuständigen Landesbehörden jährlich eine bestimmte Anzahl von Routinebesichtigungen und -überprüfungen in Betrieben durchführen müssen. Bei diesen Überprüfungen wird die Einhaltung der Vorschriften des ArbSchG geprüft und somit in Zukunft wohl auch das Bestehen eines Zeiterfassungssystems.
 - Findet sich bei der Überprüfung ein Verstoß gegen die Verpflichtungen aus dem ArbSchG, so kann die Behörde im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben. Erst wenn die zuständige Behörde die Einführung des Arbeitszeitsystems im Einzelfall anordnet und der Arbeitgeber einer vollziehbaren Anordnung zuwiderhandelt, kann ein Bußgeld verhängt werden, welches bis zu 30.000 EUR pro Verstoß betragen kann.
-