

Veröffentlicht am 19.06.2019

## Der Tod der Vertrauensarbeitszeit

### EUGH URTEIL ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG – FLEXIBILITÄT ADÉ?

Kaum war unser letzter Blog-Beitrag geschrieben und veröffentlicht, platzte aus Luxemburg eine Nachricht der besonderen Art herein. Der [Europäische Gerichtshof](#) als höchste richterliche Instanz in Europa traf eine Entscheidung zur [Arbeitszeiterfassung](#).

### WAS SAGT NUN DER EUROPÄISCHE GERICHTSHOF IN SEINEM URTEIL ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG?

Der [Europäische Gerichtshof \(EuGH\)](#) hat entschieden: Jeder Arbeitgeber muss künftig genau protokollieren, wie lange seine Arbeitnehmer arbeiten. Es ist also künftig in jedem Betrieb aufzuzeichnen, wann die Mitarbeiter mit der Arbeit anfangen und wann sie aufhören. Der EuGH sagt: Nur so könne man sicherstellen, dass sich ein Arbeitgeber an die Vorschriften hält, die die Arbeitnehmer schützen sollen.

### AB WANN GILT DAS URTEIL?

Zunächst nimmt das Urteil die Staaten der EU in die Pflicht. Diese müssen das Urteil umsetzen. Eine Zeitschiene dafür gibt es zwar nicht, da aber die Gewerkschaften und sogar der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Herr Hubertus Heil, bereits auf eine zeitnahe Umsetzung hingewiesen haben, könnte die Änderung des Arbeitszeitgesetzes in diesem Jahr mit Wirkung ab Januar 2020 erfolgen. Medienwirksam stemmt sich Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier zwar noch dagegen, aber ob dies ein ernsthafter Versuch ist, sich gegen ein [Urteil des EuGHs](#) zu stemmen mag bezweifelt werden. Aus meiner Sicht sollte die Änderung des Arbeitszeitgesetzes endlich dazu genutzt werden, die Arbeitszeitgrenzen zu flexibilisieren. Momentan sind acht Stunden Arbeit pro Tag erlaubt. Dies kann auf zehn Stunden erhöht werden, sofern innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen ein Ausgleich erfolgt. Bisher muss die Arbeitszeit erfasst werden, die über diese Stundenanzahl hinausgeht. Das derzeitige Arbeitszeitgesetz ist schon lange nicht mehr zeitgemäß. Hier erwarten wir schon seit Jahren eine Flexibilisierung, die auch die Wünsche von Mitarbeitern und die Erfordernisse von Unternehmen besser berücksichtigen kann. Viele Wirtschaftsverbände fordern Regelungen zur

#### ■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15  
76532 Baden-Baden  
Telefon 07221-39399-0  
Fax 07221-39399-34

#### ■ Niederlassung Frankfurt

Kölner Straße 10  
65760 Eschborn  
Telefon 06196-80196-0  
Fax 06196-80196-34

#### ■ Niederlassung Berlin

Möllendorffstraße 47  
10367 Berlin  
Telefon 030-9927799-0  
Fax 030-9927799-27

#### ■ Niederlassung Thüringen

Stadtring 16  
99610 Sömmerda  
Telefon 03634-37210-70  
Fax 03634-37210-99

#### ■ Niederlassung Düsseldorf

Thomasstraße 1  
47906 Kempen  
Telefon 02152-80960-70  
Fax 02152-80960-77

#### ■ Internet

info@lohn-ag.de  
www.lohn-ag.de



Wochenarbeitszeit anstatt die heutigen starren Regelungen zur Tagesarbeitszeit.

## WER WIRD VON DIESEM URTEIL UND DEN VORAUSSICHTLICHEN ÄNDERUNGEN DES ARBEITSZEITGESETZES BETROFFEN SEIN?

Letztlich alle Unternehmen in der Europäischen Union. Ein großer Teil unserer Kunden nutzt zwar heute schon die Arbeitszeiterfassung über [zeit-lohn.net](https://zeit-lohn.net) – unserer Kommunikationsplattform. Spätestens mit der Einführung des Mindestlohns und den diesbezüglichen Aufzeichnungs- und Nachweispflichten wurde insbesondere in der Hotellerie und Gastronomie die Arbeitszeiterfassung eingeführt. Ebenso erfasst die verarbeitende Industrie seit Jahrzehnten die Arbeitszeit. Früher mit der sogenannten Stechuhr, heute mit moderneren Systemen. All diesen Branchen wird ein neues Gesetz zur Arbeitszeiterfassung keine besonderen Aufgaben stellen. Einige Mitarbeitergruppen die heute gegebenenfalls nicht „an der Uhr“ hängen werden je nach rechtlicher Umsetzung aufgenommen und die künftigen Anforderungen sollten erfüllt sein.

Anders sieht es in Branchen aus, die heute sehr flexibel mit der Arbeitszeit umgehen: Kreative, Werbetreibende, Softwareentwickler, Telekommunikation, Consultants, Anwälte oder Steuerberater. Ebenso wird es im umgedrehten Fall bei Unternehmen mit sehr fester Arbeitszeit / Öffnungszeit sein. Auch diese haben in der Regel keine Zeiterfassung, sondern nutzen maximal Schichtpläne zur Personaleinsatzplanung: stationärer Einzelhandel, stationäre Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, Ärzte, Schulen oder Apotheken. All diese Branchen (und sicher noch einige mehr) werden sich mit der Einführung der Arbeitszeiterfassung beschäftigen müssen.

## IST DAS DER TOD DER VERTRAUENSARBEITSZEIT?

In den Medien wird nun viel über den Tod der Vertrauensarbeitszeit diskutiert.

## WAS BEDEUTET EIGENTLICH „VERTRAUENSARBEITSZEIT“?

[Wikipedia.org](https://de.wikipedia.org) gibt hierzu folgende Auskunft: „Vertrauensarbeitszeit (auch Vertrauensgleitzeit, Vertrauensarbeit oder Vertrauenszeit genannt) ist ein Modell der Arbeitsorganisation, bei dem die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund steht, nicht die zeitliche Präsenz des Arbeitnehmers.“ Somit ist also der Arbeitnehmer selbst für die Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit verantwortlich. Als Unternehmer vertrauen wir also darauf, dass der Mitarbeiter seine Arbeit schon erledigen wird. Wir bleiben aber weiterhin verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeitregelungen.

## WIE KÖNNEN DIE VORTEILE DER VERTRAUENSARBEITSZEIT BEI EINFÜHRUNG EINER ARBEITSZEITERFASSUNG WEITER BESTEHEN BLEIBEN?

Einfach eine Arbeitszeiterfassung einzuführen, Kommen und Gehen buchen zu lassen wird nicht ausreichen. Vermutlich würden Ihre Mitarbeiter sich schnell eher an einen Zeitrhythmus anpassen. In der Vertrauensarbeitszeit gehen wir aber davon aus, dass sich ein Mitarbeiter selbst organisiert und sich dem schwankenden Arbeitsaufkommen im Rahmen der rechtlichen Regelungen anpasst.

## WORAUF IST ALSO BEI DER EINFÜHRUNG DER ARBEITSZEITERFASSUNG ZU ACHTEN?

Gestalten Sie aktiv den Wandel und formulieren eine betriebliche Regelung zur Zeiterfassung mit einem Gleitzeitmodell. Definieren Sie zumindest eine Rahmenzeit (zum Beispiel von 07.00 Uhr bis 19.00 Uhr) in der die Mitarbeiter generell arbeiten sollen. In diesem Rahmen können sie auch weiterhin ihren Arbeitstag flexibel gestalten und die Arbeitszeit dem Arbeitsaufkommen anpassen. Die rechtlichen Regelungen zur täglichen Arbeitszeit gelten natürlich entsprechend und müssen beachtet werden. Ebenso sollten Pausenzeiten und der Umgang mit Raucherpausen geregelt werden. Prüfen Sie, ob die Arbeitsverträge den neuen Erfordernissen entsprechen. Je nach Entlohnungshöhe ist es angebracht, 10 bis 12 Stunden Mehrarbeit vertraglich aufzunehmen, die mit dem Monatsgehalt abgedeckt sind. Eine diesbezügliche Vertragsergänzung kann Ihnen ein Rechtsanwalt formulieren. So sorgen Sie vor, dass nicht jede Mehrarbeit zu höheren Personalkosten führt.

## WAS TUN, WENN AM ENDE DES MONATS EIN PAAR STUNDEN MEHR AUF DEM ZEITKONTO SIND?

Definieren Sie ein Stundenkontingent, welches der Mitarbeiter mit in den nächsten Monat übertragen kann. So können unsere (Vollzeit-)Mitarbeiter beispielsweise 15 Stunden in den Folgemonat übernehmen. Die Lohnabrechnung findet nun einmal überwiegend am Monatsende und am Monatsanfang für den Vormonat statt. Daher ist es nicht immer möglich das Arbeitsaufkommen und die Arbeitszeit so zu gestalten, dass am Monatsende der Zeitsaldo ausgeglichen ist. Wir vertrauen darauf, dass die Mitarbeiter den Stundenübertrag im Folgemonat durch freie Tag oder früheres Gehen selbst ausgleichen. Dies klappte in den vergangenen 4 Jahren sehr gut. Auch wir kamen von der Vertrauensarbeitszeit und hatten bedenken, dass eine Arbeitszeiterfassung zu höheren Personalkosten durch bezahlte Mehrarbeit führen könnte. Das Vertrauen, das wir in unsere Mitarbeiter durch die Gleitzeitvereinbarung gesetzt haben, wurde positiv aufgenommen und führte sogar zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit.

Bereits seit 2001 erfüllt unser Kommunikationstool die Anforderungen zur transparenten und umfänglichen Dokumentation der Arbeitszeit und damit die nun

geschaffenen [Europäische Gerichtshof](#) Vorgaben. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und ggf. Anpassung der Arbeitsverträge, einer Musterbetriebsordnung zur Gleitzeit sowie der Einrichtung unserer Arbeitszeiterfassungssoftware. Ob Sie dazu Terminals mit Transponder oder PIN-Eingabe an einem PC / Tablet-PC bevorzugen oder sogar mobile Zeiterfassung für Ihren Außendienst benötigen, wir haben die richtige Lösung verbunden mit einem optimierten Rechtsrahmen für Sie. Bereits heute erfüllt unser Zeiterfassungssystem alle Anforderungen unserer Kunden aus unterschiedlichsten Branchen wie: Dienstleister, Gesundheit, Chemie, Metall, Elektro, Einzelhandel, etc.

Gerne beraten wir Sie persönlich und zeigen Ihnen eine umfängliche Lösungsmöglichkeit auf. Unser Ziel ist es, Sie noch erfolgreicher zu machen.

zeit-lohn.net – Schnell, Effizient, Rechtssicher. Unser Ziel ist es, Sie noch erfolgreicher zu machen.

Unser Motto ist „Innovation. Nutzbar. Machen.“, unser Anspruch „Wir leben Lohnbuchhaltung“.

Haben Sie Fragen oder wollen mehr über unsere innovativen Lösungen wissen? Gerne helfen wir Ihnen weiter.

*Hinweis: Die vorgenannten Ausführungen stellen keine Rechtsberatung dar. Sie basieren auf meiner langjährigen Erfahrung und wurden sorgfältig recherchiert. Die von mir dargestellten Sachverhalte sind grundsätzlicher Natur. Ich empfehle Ihnen im Einzelfall eine individuelle Rechtsberatung. Gerne ist Ihnen hierbei die lohn-ag.de Rechtsanwalts-gesellschaft mbH behilflich.*