

EUGH-RECHTSPRECHUNG

Arbeitszeiterfassung: Trotz des aktuellen EuGH-Urteils können Zahnärzte erst einmal abwarten

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht Dr. Christian Freund, München, www.zahnarztanwalt-bayern.de

| Arbeitszeit muss voll erfasst werden – zurück zur Stechuhr? Unter dieser oder ähnlichen Überschriften wird aktuell ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung kontrovers diskutiert (EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Az. C 55/18, Urteil unter www.dejure.org). Was dies tatsächlich für die Zeiterfassung in Zahnarztpraxen bedeutet, erläutert der folgende Beitrag. |

Das gilt bisher nach deutschem Arbeitsrecht

Nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit, ohne die Pausen. Bei Arbeitszeiten von mehr als 6 und bis zu 9 Stunden muss die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten unterbrochen werden. Die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Nur in Ausnahmefällen dürfen Arbeitnehmer bis zu 10 Stunden täglich beschäftigt werden; die werktägliche Arbeitszeit darf dann allerdings innerhalb von 6 Monaten bzw. 24 Wochen im Schnitt nicht 8 Stunden überschreiten.

Die Mitarbeiter haben nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Diese Ruhezeit darf jedoch insbesondere in Krankenhäusern und (Zahn-)Arztpraxen um bis zu 1 Stunde verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats entsprechend ausgeglichen wird.

In Deutschland besteht nach dem ArbZG grundsätzlich keine Verpflichtung für den Arbeitgeber, die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter zu erfassen. Nach § 16 Abs. 2 ArbZG ist der Arbeitgeber derzeit nur verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit schriftlich eingewilligt haben. Diese Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Vor diesem rechtlichen Hintergrund verzichten viele Arbeitgeber in Deutschland, insbesondere auch die Inhaber von (Zahn-)Arztpraxen, auf eine regelmäßige Erfassung der Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter. Zumal viele Mitarbeiter aufgrund der vorgegebenen Sprechstunden in der Praxis feste Arbeitszeiten haben oder zunehmend z. B. im Verwaltungsbereich zu Hause arbeiten.

Der aktuelle EuGH-Fall: Spanische Arbeitnehmer klagten

Was war passiert? Die Deutsche Bank beschäftigte in Spanien ihre Mitarbeiter, ohne deren Arbeitszeiten zu erfassen. Denn das spanische Recht sah – ähnlich wie das deutsche Arbeitsrecht – die Erfassung von Arbeitszeiten



Regelarbeitszeiten und Ruhezeiten sind im ArbZG geregelt

Deutsche Arbeitgeber müssen keine Regularbeitszeiten erfassen

Nach dem EuGH aber ist die Arbeitszeiterfassung zwingend

**EuGH fordert
systematische
Arbeitszeiterfassung**

**Die Mitgliedstaaten
dürfen die Einzel-
heiten festlegen**

**In Deutschland regt
sich Widerstand
gegen das EuGH-
Urteil**

**Praxisinhaber
können die deutsche
Gesetzgebung
abwarten**

nicht zwingend vor. In einem Rechtsstreit zwischen einer Arbeitnehmervertretung und der Deutschen Bank bestätigte dann aber der EuGH die Frage, dass ein Arbeitgeber zur Umsetzung der europäischen Arbeitnehmerrechte verpflichtet ist, die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter zwingend zu erfassen.

Das bedeutet das EuGH-Urteil nun für deutsche Praxisinhaber

Alle Arbeitgeber – also auch Praxisinhaber – sind nach dem EuGH-Urteil verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter systematisch und genau zu erfassen. Dies gilt u. a. auch für die Arbeitszeiten von Mitarbeitern, die außerhalb der Praxisräume (Homeoffice) arbeiten. Alle Staaten der Europäischen Union müssen dies nach dem Willen der Richter in Luxemburg umsetzen.

Zur Begründung verweisen die Richter nicht nur auf eine Arbeitszeitrichtlinie der EU, sondern auch auf die EU-Grundrechtscharta. Diese verbürge das Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten. Ohne ein System zur Messung der täglichen Arbeitszeit könnten weder die geleisteten Stunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden. Deshalb sei es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich, ihre Rechte durchzusetzen.

Nach dem EuGH sollen nun von den einzelnen Mitgliedstaaten die „konkreten Modalitäten“ zur Umsetzung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung festgelegt werden. Dabei können sie die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten wie die Größe der Unternehmen berücksichtigen. Auch Ausnahmen wären nach dem EuGH wohl zulässig, wenn die Dauer der Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der betreffenden Tätigkeit nicht gemessen oder die Arbeitszeit – wie häufig insbesondere in (Zahn-) Arztpraxen – fest vorgegeben wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Die EU-rechtlichen Vorgaben dürften dadurch aber nicht unterlaufen werden.

Während der Bundesarbeitsminister zunächst eine rasche Umsetzung der Entscheidung auf deutscher Ebene angekündigt hatte, regt sich nun dagegen erheblicher Widerstand. Der Bundeswirtschaftsminister hat jüngst angekündigt, das Grundsatzurteil des EuGH vorerst nicht umsetzen zu wollen. Er will ein Rechtsgutachten in Auftrag geben, um zu klären, ob und in welchem Umfang die Entscheidung in Deutschland in nationales Recht transferiert werden muss.

PRAXISTIPP | Nicht zuletzt vor der politischen Diskussion über die Umsetzung der Gerichtsentscheidung kann im Moment jeder Praxisinhaber mit der Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen zurückhaltend sein. Es ist sinnvoll, zunächst den weiteren Gang der nationalen Gesetzgebung abzuwarten. Gerade für kleinere Betriebe wie (Zahn-)Arztpraxen, in denen häufig die Arbeitszeiten der Mitarbeiter durch die Sprechstundenzeit fest vorgegeben sind, sind Ausnahmeregelungen nicht unwahrscheinlich. Das deutsche Arbeitszeitrecht gilt davon unabhängig und ist nach wie vor zu beachten.