Bundesarbeitsgericht

Arbeitszeit muss ab sofort erfasst werden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit einem aktuellen Beschluss klargestellt, dass für alle Arbeitgebenden die Pflicht besteht, die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden zu erfassen. Über die Umsetzung in Deutschland und die Bedeutung für Krankenhäuser.

er Europäische Gerichtshof (EuGH) hat schon 2019 im sogenannten Stechuhr-Urteil allen Mitgliedsstaaten vorgeschrieben, Regelungen zur Dokumentation der Arbeitszeit zu schaffen. So sollen Verstöße gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie verhindert und damit die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützt werden. Eine Umsetzung ist in Deutschland bislang nicht erfolgt. Denn der Gesetzgeber ist bis dato untätig geblieben.

Bisher keine allgemeine Pflicht zur Zeiterfassung

Bislang galt keine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Es bestand nur in bestimmten Fällen eine gesetzliche Pflicht zur Dokumentation von Arbeitszeiten, etwa bei Sonntagsarbeit, beim Überschreiten der täglichen Regelarbeitszeit oder auch bei Minijobbern.

Aktuelle Entscheidung des **Bundesarbeitsgerichts**

Ob eine Umsetzung durch den Gesetzgeber nach der aktuellen Grundsatzentscheidung des BAG überhaupt noch erforderlich ist, ist fraglich. Denn der Pressemitteilung des BAG ist Folgendes zu entnehmen: "Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitneh-

Prüfen Sie die Arbeitsverträge auf alle Anforderungen des Nachweisgesetzes.

Anna Stenger

merinnen und Arbeitnehmer zu erfassen."'Die vollständigen Entscheidungsgründe wurden noch nicht veröffentlicht. Dennoch ist die Pflicht zur Umsetzung eines objektiven und verlässlichen Systems zur Arbeitszeiterfassung seit dem 13. September 2022 Realität geworden.

Was heißt das für Krankenhäuser?

Für Krankenhäuser hat dies zwei wesentliche Konsequenzen, und zwar muss zum einen für alle Mitarbeitenden ein Zeiterfassungssystem eingeführt werden. Zum anderen muss jedes Krankenhaus erneut die Arbeitsverträge überprüfen, denn das Zeiterfassungssystem muss in den Arbeitsvertrag implementiert werden. Es sind also insbesondere zumindest die Klauseln zu Überstunden, Mehrarbeit und der Arbeitszeit zu überprüfen und entsprechend anzupassen. Und warum erneut? Weil bereits auf Grund der kürzlich (seit dem 1. August 2022) in Kraft getretenen Änderungen des Nachweisgesetzes jeder Arbeitsvertrag überprüft und angepasst werden musste.

Was beinhaltet das Nachweisgesetz?

Ab 1. August 2022 müssen Arbeitgebende u.a. folgende Nachweispflichten erfüllen, d.h. schriftlich festhalten, oder es drohen Bußgelder:

- Bei Befristungen: Es muss die vorhersehbare Dauer oder (neu) die genaue Angabe des Enddatums angeben werden.
- Bei Homeoffice-Regelungen: Es muss der konkrete Hinweis erfolgen, dass der Arbeitsort frei gewählt werden kann.
- Probezeit: Sofern vereinbart, muss die Dauer angegeben werden.
- Vergütung: Es müssen die genaue Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts getrennt angegeben werden. Auch müssen Fälligkeit und Art der Auszahlung festgehalten werden.
- · Arbeitszeit: Es müssen die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das

Bilder: Lyck + Pätzold healthcare.recht, Weimer | Bork

- Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen festgehalten werden.
- Bei Arbeit auf Abruf nach § 12

 TzBfG: Es müssen die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmende seine
 Arbeitsleistung entsprechend dem
 Arbeitsanfall zu leisten hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden
 Stunden, der durch Referenztage und -stunden festgelegt Zeitrahmen, die Mitteilungsfrist des Arbeitgebenden sowie die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen schriftlich festgehalten werden.

Dies gilt zunächst für Arbeitsverträge, die ab dem 1. August 2022 geschlossen werden. Allerdings: Wenn der Arbeitger seitens eines Bestandsmitarbeitendens zur schriftlichen Niederlegung der Vertragsbedingungen aufgefordert wird, muss der Arbeitgeber dieser Aufforderung spätestens am siebten Tag nach der Aufforderung nachkommen.

Was muss von den Krankenhäuser geprüft werden?

Seit 13. September 2022 müssen die Arbeitszeiten erfasst werden. Krankenhäuser müssen sicherstellen, dass die Arbeitszeiten von sämtlichen Arbeitnehmenden dokumentiert werden. Zudem müssen Arbeitsverträge überprüft und das Zeiterfassungssystem implementiert werden. Dies sollte Anlass sein zu prüfen, ob die Arbeitsverträge alle Anforderungen des Nachweisgesetzes erfüllen. Spätestens nach Aufforderung der Arbeitnehmenden sollten sie angepasst werden.

Anna Stenger

LL.M., Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht, Lyck+ Pätzold healthcare.recht, **Kontakt:**

stenger@ medizinanwaelte.de