



Ein Beitrag von Christian Erbacher, LL.M.

RECHT /// Nach der sogenannten Stechuhr-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2019 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) aus Erfurt im September nachgelegt. In seinem Beschluss, von dem bislang lediglich eine Pressemitteilung vorliegt, legt das BAG jedem Arbeitgeber die Pflicht auf, die Arbeitszeit seiner Mitarbeitenden zu erfassen. Was bedeutet das für die Zahnärzteschaft?

Infos zum Autor



Der EuGH hat die europäischen Mitgliedstaaten in seiner Entscheidung vom 14. Mai 2019 verpflichtet, ein objektives und verlässliches System zur Arbeitszeiterfassung zu schaffen. Dies ist bislang jedoch nicht erfolgt, denn der Gesetzgeber ist bis dato untätig geblieben. Ob eine Umsetzung nach europäischen Vorgaben überhaupt noch erforderlich ist, ist fraglich. Denn der Pressemitteilung des BAG ist Folgendes zu entnehmen: „Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.“ Damit ist die Pflicht zur Umsetzung eines objektiven und verlässlichen Systems zur Arbeitszeiterfassung seit dem 13. September 2022 Realität geworden.

Was heißt das für die Praxis?

Für die Praxis hat dies zwei wesentliche Konsequenzen:

1. Jede Praxis muss ein Zeiterfassungssystem einführen.
2. Jede Praxis muss die Arbeitsverträge überprüfen.

Damit heißt es erneut: Ran an die Arbeitsverträge, denn das Zeiterfassungssystem muss in den Arbeitsvertrag implementiert werden. Es sind also insbesondere mindestens die Klauseln zu Überstunden, Mehrarbeit und der Arbeitszeit anzupassen. Und warum erneut? Weil bereits aufgrund der kürzlich (seit dem 1. August 2022) in Kraft getretenen Änderungen des Nachweisgesetzes jeder Arbeitsvertrag überprüft und angepasst werden musste.

Exkurs Nachweisgesetz

Am 1. August 2022 ist aufgrund europarechtlicher Vorgaben das neue Nachweisgesetz (NachwG) in Kraft getreten. Danach ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen mit Arbeitsvertrag auszuhändigen. Es gilt hier die formaljuristische Betrachtungsweise der Schriftform, so dass Unterschriften im Original erforderlich sind.

Neu ist, dass gegen Arbeitgeber, die den Nachweis der Arbeitsbedingungen, also den Arbeitsvertrag, gegenüber Arbeitnehmern nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig aushändigen, zukünftig ein Bußgeld von bis zu 2.000 EUR verhängt werden kann (§ 4 NachwG).

Fazit

Die gesetzlichen Neuerungen sowie die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bedeuten eine Verpflichtung mehr für Arbeitgeber. Spätestens die im Nachweisgesetz enthaltenen Bußgeldvorschriften sollten für jeden Arbeitgeber Anlass genug sein, zu handeln.

Sollte eine Überprüfung der Arbeitsverträge bisher nicht erfolgt sein, existiert nun ein weiterer Anlasspunkt.



Infos zum Unternehmen

INFORMATION ///

Christian Erbacher, LL.M.
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Medizinrecht

Lyck+Pätzold. healthcare.recht
www.medizinanwaelte.de

NACHWEISPFLICHTEN

Seit dem 1. August 2022 müssen Arbeitgeber folgende Nachweispflichten erfüllen, sonst kann es teuer werden:

• **Befristungen:** Es muss die vorhersehbare Dauer oder (neu!) die genaue Angabe des Enddatums angegeben werden.

• **Homeoffice-Regelungen:** Es muss der konkrete Hinweis erfolgen, dass der Arbeitsort frei gewählt werden kann.

• **Probezeit:** Es muss, sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit angegeben werden.

• **Vergütung/Sonderzahlungen/Überstunden:** 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. Weiterhin muss die jeweilige Fälligkeit und Art der Auszahlung festgehalten werden.

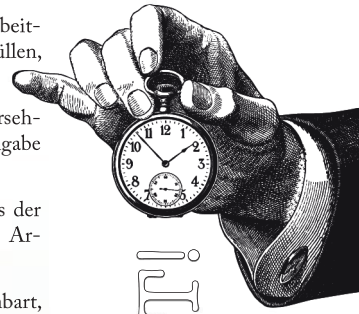
• **Arbeitszeit:** Es müssen die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen festgehalten werden.

• **Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG:** Es müssen die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu leisten hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der durch Referenztage und Referenzstunden festgelegte Zeiträume, die Mitteilungsfrist des Arbeitgebers sowie die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen schriftlich festgehalten werden.

• **Fortbildungen:** Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen müssen ebenfalls fixiert werden.

• **Betriebliche Altersvorsorge:** Es müssen der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers schriftlich vereinbart werden.

• **Kündigungen:** Außerdem müssen das Schriftformerfordernis, die Kündigungsfristen sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG schriftlich festgehalten werden.



BITTE ZÜGIG LESTEN - IHRE ZEIT LÄUFT!

Merke!

Für Arbeitsverträge,
die ab dem 1. August 2022
geschlossen werden, müssen
die gesetzlichen Neuerungen des
Nachweisgesetzes zwingend beachtet werden.

Seit dem 13. September 2022
müssen die Arbeitszeiten erfasst
werden.