

ARBEITSZEITERFASSUNG

IN MEDIZINISCHEN EINRICHTUNGEN

Arbeitsgemeinschaft Medizinrecht im DAV

Berlin, 23. September 2023

Referentin: Dr. Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht

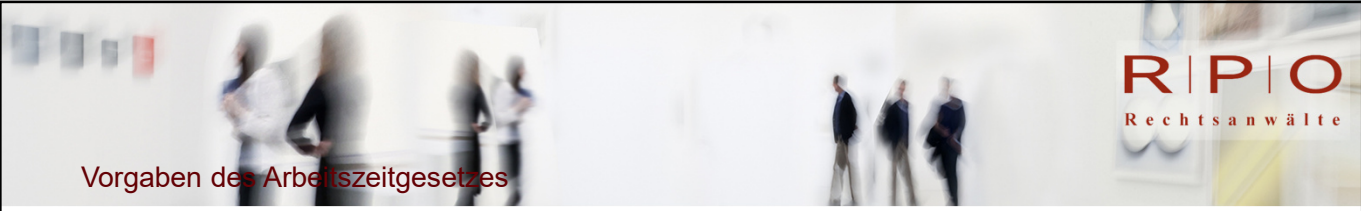
1

1

Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes

- **Tägliche Höchstarbeitszeit - § 3 ArbZG:** Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
- **Tägliche Pausenzeiten - § 4 ArbZG -** Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- **Tägliche Mindestruhezeit - § 5 Abs. 1 ArbZG -** Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

2

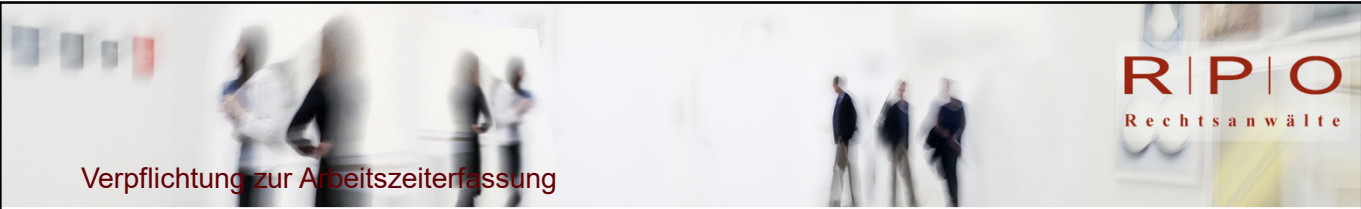


Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes

- **Sonn- und Feiertagsruhe - § 9 Abs. 1 ArbZG** - Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.
- Dies entspricht – mit Ausnahme der täglichen Höchstarbeitszeit – den Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG
 - tägliche Mindestruhezeit 11 Stunden
 - wöchentliche Mindestruhezeit 24 Stunden
 - wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden
 - Ruhepause nach 6 Stunden Arbeitszeit

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 3

3

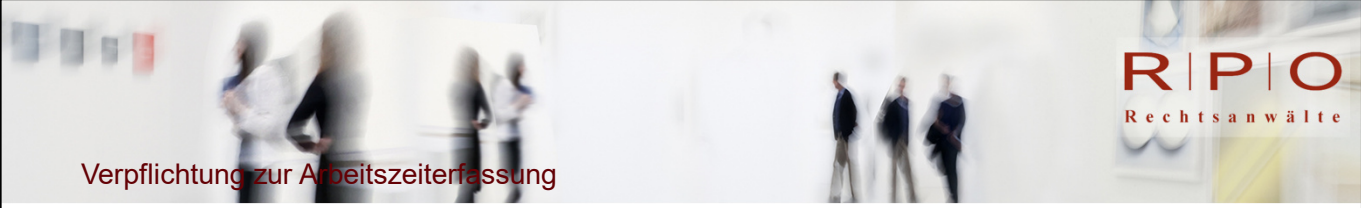


Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung

- **EuGH vom 15.05.2019 – C- 55/18, CCOO**: Die Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber „verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“
- **BAG vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21**: „Der Arbeitgeber ist aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen.“
 - Geltung des ArbSchG für alle Arbeitnehmer im unionsrechtlichen Sinn (Richter, Hochschullehrer, leitende Angestellte, Chefarzte, Fremd-Geschäftsführer) ?
- **Gegenrede**:
 - Höpfner / Schneck, NZA 2023, 1: „ein Musterbeispiel unzulässiger Rechtsfortbildung“
 - Poscher / Voßkuhle (FAZ 25.03.2023): Die geplante Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit gefährdet den Wissenschaftsstandort Deutschland

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 4

4

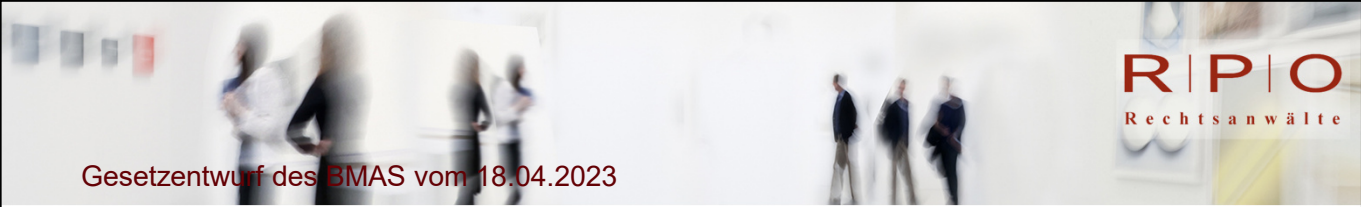


Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung

- BAG vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21 die Pflicht eines Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeiten betrifft diejenigen Arbeitnehmer, für die der nationale Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG von den Vorgaben der Richtlinie abgewichen ist. Dies bedeutet, dass sich die Arbeitszeiterfassung nicht auf Arbeitnehmer erstrecken muss, für die ein Mitgliedstaat Ausnahmen vorgesehen hat
- **Bundesarbeitsgericht:** Richterinnen und Richter sind nach Art. 97 Abs. 1 GG unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen. Ein Aspekt dieser Unabhängigkeit ist, dass sich der von einer Richterin / einem Richter zu leistende Arbeitseinsatz nach dem ihr / ihm in der richterlichen Geschäftsverteilung zugewiesenen Aufgaben und ihrem / seinem konkreten Richteramt richtet. Dies bestimmt den Umfang des geschuldeten richterlichen Einsatzes, nicht eine festgelegte Arbeitszeit. Die Richterinnen und Richter nehmen deshalb nicht an der automatisierten Zeiterfassung im Bundesarbeitsgericht teil

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 5

5



Gesetzentwurf des BMAS vom 18.04.2023

- Regelung im Arbeitszeitrecht, nicht im allgemeinen Gesundheitsschutz. Auch hier gilt jedoch der unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff
- **§ 16 ArbZG-E:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen
- die Aufzeichnung kann (auch) durch den Arbeitnehmer oder Dritte erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich
- Wenn die Aufzeichnung durch den Arbeitnehmer erfolgt und der Arbeitgeber auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichtet („Vertrauensarbeitszeit“), hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 6

6



Gesetzentwurf des BMAS vom 18.04.2023

- **Ausnahmemöglichkeiten**
- In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, dass
 - die Aufzeichnung in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
 - die Aufzeichnung an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages,
 - die Pflicht zur Aufzeichnung nicht gilt bei Arbeitnehmern, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann
- Arbeitgeber mit bis zu 10 Arbeitnehmern und Privathaushalte können nichtelektronisch aufzeichnen (Übergangsfristen für **KMU von 2 / 5 Jahren**)

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 7

7

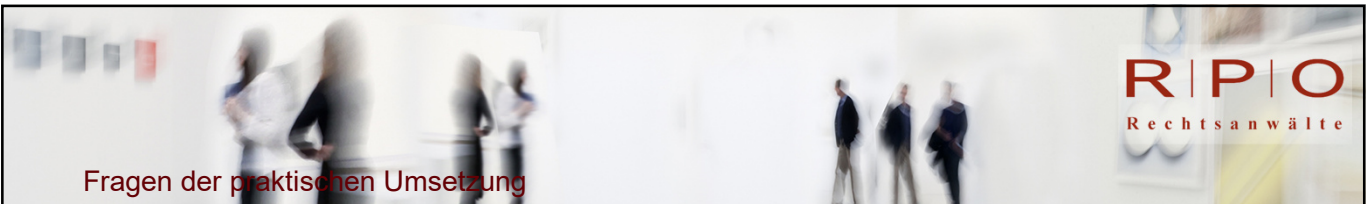


Fragen der praktischen Umsetzung

- **elektronische Aufzeichnung**
 - Begründung des Gesetzentwurfs: Zeiterfassungsgeräte und andere Formen der elektronischen Aufzeichnung mit Hilfe von elektronischen Anwendungen (Apps auf einem Mobiltelefon, herkömmliche Tabellenkalkulationsprogramme)
 - Möglich ist auch eine kollektive Arbeitszeiterfassung durch die Nutzung und Auswertung elektronischer Schichtpläne. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass sich aus dem Schichtplan für die einzelne Arbeitnehmerin und den einzelnen Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ableiten lassen und Abweichungen von den im Schichtplan festgelegten Arbeitszeiten, z. B. Urlaub, Fehlzeiten und zusätzliche Arbeitszeiten, gesondert elektronisch erfasst werden

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 8

8




RIPIO
Rechtsanwälte

Fragen der praktischen Umsetzung

- **verlässliches System**
 - taggenaue, jedenfalls zeitnahe Aufzeichnung
 - Aufzeichnungsfehler sind nicht ausschließbar (vollständige Überwachung wäre datenschutzrechtlich unzulässig)
 - Manipulationssicherheit (Gesetzentwurf: spätere Korrektur einer Fehlbuchung oder einer versäumten Buchung ist nicht ausgeschlossen, wobei die Korrektur möglichst zeitnah erfolgen sollte). Vgl. § 146 Abs. 4 AO

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 9

9



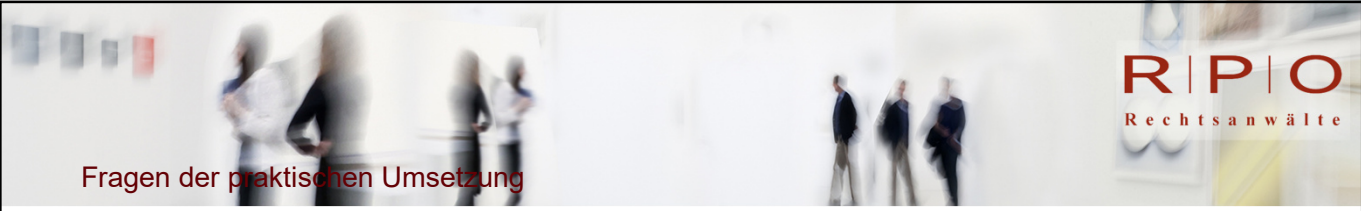
RIPIO
Rechtsanwälte

Fragen der praktischen Umsetzung

- **objektives System**
 - **objektiv richtige Aufzeichnung** der Arbeitszeit
 - Begriff der Arbeitszeit unionsrechtlich zu definieren: Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 definiert den Begriff "Arbeitszeit" als jede Zeitspanne, während deren ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, und dass dieser Begriff im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist, da beide Begriffe einander ausschließen. In diesem Zusammenhang sieht die genannte Richtlinie keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten vor (EuGH 10.09.2015 – C-266/14).
 - richtige Aufzeichnung von Pausen (Gesetzentwurf: nur Dauer der Arbeitszeit, nicht einzelne Pausen)
 - Aufzeichnung von Umkleide- und Rüstzeiten

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 10

10



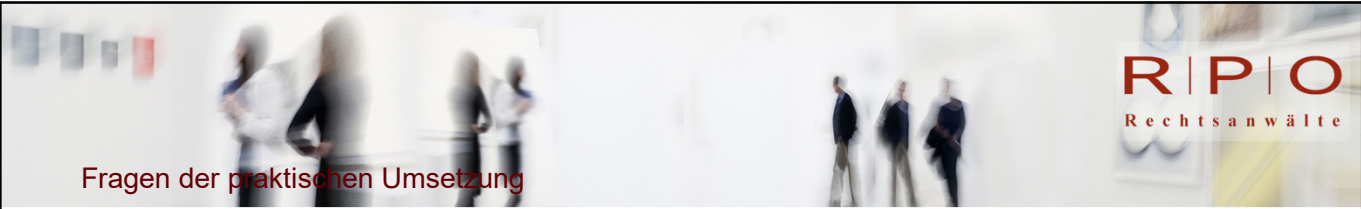
RIPIO
Rechtsanwälte

Fragen der praktischen Umsetzung

- **objektives System**
 - richtige Zuordnung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften
 - **Bereitschaftsdienst:** Aufenthaltsbeschränkung, verbunden mit der Verpflichtung, bei Bedarf sofort tätig zu werden. **Rufbereitschaft:** fehlende Aufenthaltsbeschränkung, aber Vorgabe, die Arbeit innerhalb näher definierter Zeitspanne auf Abruf aufzunehmen
 - „Bereitschaftszeiten“ sind Arbeitszeit, wenn dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass seine Möglichkeit, die arbeitsfreie Zeit frei zu gestalten und sich eigenen Interessen zu widmen, ganz erheblich beeinträchtigt ist (EuGH 09.03.2021 – C-580/19, Stadt Offenbach)

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 11

11



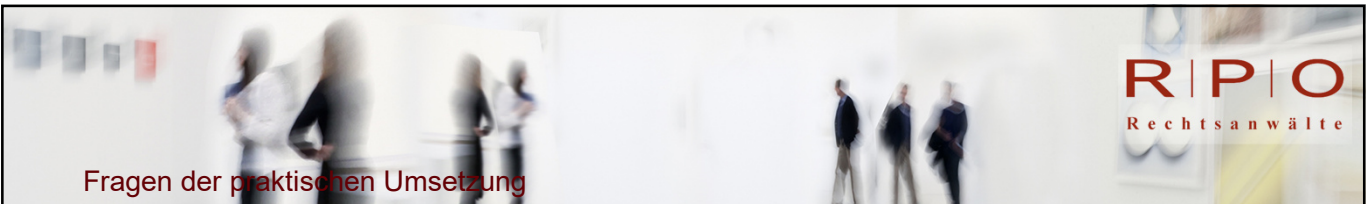
RIPIO
Rechtsanwälte

Fragen der praktischen Umsetzung

- **objektives System**
 - „Bereitschaftszeit“ in Form von Rufbereitschaft, bei der der Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben muss, ist insgesamt als Arbeitszeit einzustufen, wenn dem Arbeitnehmer Einschränkungen auferlegt werden, die ihn bei objektiver Betrachtung ganz erheblich darin beeinträchtigen, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen in Anspruch genommen werden können, frei gestalten und sich eigenen Interessen widmen zu können. Erreichen dagegen die dem Arbeitnehmer während einer bestimmten Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen nicht diesen Intensitätsgrad und erlauben sie es ihm, über seine Zeit zu verfügen und sich ohne größere Einschränkungen seinen eigenen Interessen zu widmen, stellen nur die Zeiten tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung Arbeitszeit dar (BAG 27.07.2021 – 9 AZR 448/20)

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 12

12




RIP|O
Rechtsanwälte

Fragen der praktischen Umsetzung

- **objektives System**
 - Einzelfallbeurteilung der Bereitschaftszeiten
 - Verpflichtung, am Arbeitsplatz zu bleiben, begründet automatisch Arbeitszeit (Ausnahme: mobile Arbeit)
 - Zeitspanne zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme (Reaktionszeit)
 - Dauer und Häufigkeit der durchschnittlichen Arbeitseinsätze
 - eingeräumte Freiheiten während der Bereitschaftszeit
 - Einschränkungen der Freizeitbetätigung aufgrund der Entfernung zum frei gewählten private Wohnsitz oder der äußeren Umstände der Umgebung unerheblich

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 13

13



RIP|O
Rechtsanwälte

Fragen der praktischen Umsetzung

- **objektives System**
 - Rechtsprechung zur Bereitschaftszeit als Arbeitszeit
 - Bereitschaftszeit, zu Hause, Reaktionszeit acht Minuten (EuGH 21.02.2018 – C-518/15).
 - Arbeitspause, bei der binnen zwei Minuten Arbeit aufgenommen werden muss (EuGH 09.09.2021 – C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy)
 - Arbeitsaufnahme durch Feuerwehrmann binnen 10 Minuten, der allerdings während der Rufbereitschaft eine andere selbständige Tätigkeit ausüben kann und nicht verpflichtet ist, jedem Einsatzaufruf Folge zu leisten (EuGH 11.11.2021 – C-214/20, Dublin City Council)

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 14

14

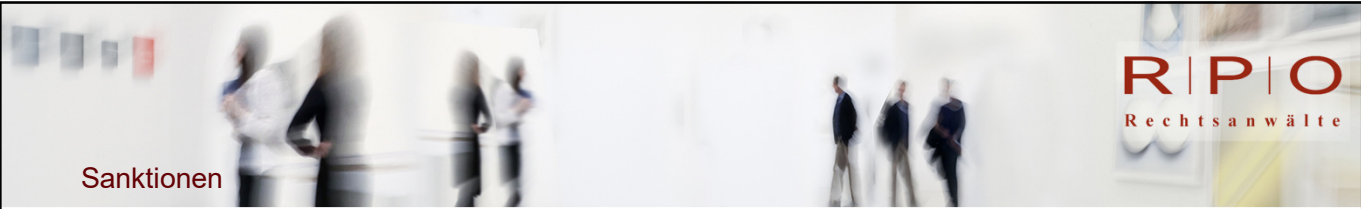


Fragen der praktischen Umsetzung

- **objektives System**
 - **Bewertung von Reisezeiten**
 - bislang hM: Beanspruchungstheorie. Maßgeblich ist, ob mit der Reisetätigkeit eine dem Gesundheitsschutz zuwiderlaufende Belastung einhergeht
 - **EFTA-Gerichtshof 15.07.2021 – E-11/20**: Die Zeit, die ein Arbeitnehmer benötigt, um außerhalb der Regelarbeitszeit zu einem anderen Ort als seinem festen oder gewöhnlichen Arbeitsort zu reisen, um auf Verlangen seines Arbeitgebers an diesem anderen Ort seine Tätigkeit auszuüben oder seine Aufgaben wahrzunehmen, ist Arbeitszeit. Eine Bewertung der Intensität der während der Reise geleisteten Arbeit ist nicht erforderlich.
 - **VG Lüneburg 02.05.2023 – 3 A 146/22**: Bahnreisen zur Überführung von Fahrzeugen sind Arbeitszeit

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 15

15



Sanktionen

- Ordnungswidrig handelt (Bußgeld bis € 30.000), wer
 - entgegen § 16 Absatz 2 Aufzeichnungen nicht oder nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht, nicht vollständig oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder entgegen § 16 Absatz 6 Aufzeichnungen nicht, nicht vollständig oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält (§ 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG-E)
 - entgegen § 16 Absatz 5 nicht über die aufgezeichnete Arbeitszeit informiert oder keine Kopie zur Verfügung stellt oder (§ 22 Abs. 1 Nr. 10 ArbZG-E)
- Verstoß ist meldefähiger Gegenstand eines **Hinweises gem. § 2 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG**

RA FAArbR Dr. Nathalie Oberthür 16

16

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Nathalie Oberthür
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

RPO Rechtsanwälte
Kanzlei für Arbeitsrecht
Im Mediapark 6D
50670 Köln

T: 0221 - 35 50 51-0
F: 0221 - 35 50 51-35
E: oberthuer@rpo-rechtsanwaelte.de

www.rpo-rechtsanwaelte.de