

## EU-Arbeitszeiturteil: Was müssen Tierarztpraxen jetzt tun?

Von: Jörg Held

Veröffentlicht am: 21. November 2019



**Der Europäische Gerichtshof hat geurteilt: Es reicht nicht mehr aus, allein Überstunden und Mehrarbeit zu erfassen. Ein Unternehmen muss die komplette Arbeitszeit eines angestellten Mitarbeiters lückenlos dokumentieren. Bis das Urteil in nationales Recht umgesetzt ist, wird es zwar noch etwas dauern. Doch schon jetzt sollten Tierarztpraxen eine Arbeitszeiterfassung einrichten.**

(jh) – In der Debatte um die Arbeitszeit bei Tierärzten geht es um drei Themen:

- Angestellte Tierärzte arbeiten zum Teil immer noch länger, als das [Arbeitszeitgesetz](#) erlaubt. So zeigt eine aktuelle bpt-Umfrage, dass es in Praxen immer noch Arbeitszeiten jenseits der 50 und sogar 100 Wochenstunden gibt (*siehe Daten und Illustration am Artikelende*).
- Tierarztpraxen und Kliniken wiederum können ihre Nacht- und Notdienste mit den vorhandenen Mitarbeitern kaum noch arbeitszeitgesetzkonform anbieten. Die Höchstgrenzen und vor allem die Ruhezeiten führen dazu, dass [Kliniken ihre Zulassung zurück- und den Notdienst aufgeben](#).
- Tierarztverbände fordern deshalb dringend eine Flexibilisierung der Arbeitszeit.
- **Der Europäische Gerichtshof wiederum verlangt, dass Arbeitgeber künftig die komplette Arbeitszeit ihrer Angestellten objektiv und verlässlich dokumentieren müssen** und nicht nur – wie etwa in Deutschland – Mehrarbeit oder Nacht-/Sonntags-/Feiertagsarbeit. Ein Arbeitgeber müsse nachvollziehbar aufzeigen können, dass er die Arbeitszeitvorschriften eingehalten habe.

**Bis das EuGH-Urteil in nationales Recht umgesetzt ist, gilt aber zunächst weiter uneingeschränkt das**

[deutsche Arbeitszeitgesetz \(AZG\)](#). Das kennt zwar auch heute schon Aufzeichnungspflichten, diese decken aber nur Teilbereiche ab und sind deshalb nicht ganz unkompliziert.

<https://www.wir-sind-tierarzt.de/2019/11/kommentar-arbeitszeitdebatte-vier-tage-woche-flexibilisierung/>

## Aufzeichnungspflicht – was heute schon gilt:

Sinnvoll ist es deshalb, zunächst die Begriffe zu klären und zu unterscheiden, denn aufzeichnungspflichtige Stunden (§16 // AZG) sind nicht dasselbe wie Mehrarbeit oder Überstunden:

- **Mehrarbeit** ist die Zeit, die über die gesetzlich vorgegebene Höchstarbeitszeit von acht Stunden am Tag hinausgeht. **Diese Zeit muss bereits jetzt aufgezeichnet werden.**
- **Überstunden** sind Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte (*Wochen*)Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Sie müssen erst dann aufgezeichnet werden, wenn sie über die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehen oder an Sonn-/Feiertagen anfallen.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer hat eine vertragliche 40-Stunden-Woche. Er arbeitet an vier Tagen der Woche neun, am fünften Tag aber nur vier Stunden. In diesem Fall hat er zwar an vier Tagen **aufzeichnungspflichtige Mehrarbeit** (*je eine Stunde*), aber insgesamt noch **keine Überstunden** geleistet. Erst wenn er am Tag fünf auch acht Stunden arbeitet sind dann vier Überstunden angefallen (*40 Vertragsstunden + 4 Stunden*).

- **Sonderfall Teilzeitarbeit:** Überstunden sind bei Teilzeitmitarbeitern gesetzlich nicht aufzeichnungspflichtig, solange die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten wird.
- **Sonn- und Feiertagsarbeit** (*der Samstag ist ein Werktag*) muss auch heute bereits immer aufgezeichnet werden.
- Gleiches gilt für sogenannte **Vertrauensarbeitszeit** etwa in der Fahrpraxis. Kann der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit frei gestalten, ist es bereits heute gesetzliche Pflicht, diese Arbeitszeiten zu dokumentieren.
- Alle verpflichtenden Aufzeichnung muss der Arbeitgeber zwei Jahre aufbewahren.

**Wichtig ist auch:** Die Aufzeichnungspflichten gemäß Arbeitszeitgesetz haben nichts mit der Vergütung zu tun. Hier geht es rein um Kontrollmöglichkeiten des Gesetzgebers, ob das Arbeitszeitgesetz eingehalten wurde. Natürlich ist es für die Abrechnung von geleisteten Arbeitsstunden notwendig und sinnvoll – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber – festzuhalten, zu welchen Tages- und Nachtzeiten gearbeitet wurde, um Vergütung und gegebenenfalls Zuschläge berechnen zu können. Dies regelt aber nicht das Arbeitszeitgesetz, sondern der Arbeits- oder Tarifvertrag.

## EuGH-Urteil: Arbeitszeit komplett aufzeichnen

**Bei dieser unübersichtlichen "aktuellen Aufzeichnungslage" setzt das EuGH-Urteil an:** Um die Rechte eines Arbeitnehmers wirksam schützen zu können, müsse klar nachvollziehbar sein, wann er gearbeitet hat und wann nicht. Mehrarbeit und/oder Überstunden liessen sich aber nur dann verlässlich erkennen und sicher abgrenzen, wenn zuvor auch die reguläre tägliche und wöchentliche Arbeitszeit (*Beginn und Ende gegebenenfalls durch Pausen unterbrochen*) dokumentiert wurde.

**Die Konsequenz des EuGH-Urteils: Künftig muss die komplette Arbeitszeit aufgezeichnet werden.**

## Aufzeichnungspflicht an Mitarbeiter delegieren

Diese Aufzeichnungspflicht obliegt – wie bisher auch schon – dem Arbeitgeber. Er kann dazu (*elektronische*) Zeiterfassungssysteme einsetzen. Er kann die Mitarbeiter aber auch verpflichten, ein Stundenbuch / einen Stundenzettel zu führen. Diese muss er dann regelmäßig prüfen/abzeichnen. Verantwortlich für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und die ordnungsgemäße Dokumentation der Arbeitszeit bleibt der Arbeitgeber. Verstöße dagegen, werden mit Bußgeldern geahndet ([15.000 Euro-Beispiel hier](#)).

Umgekehrt haben Mitarbeiter, die im Streitfall beim Arbeitsgericht eigene Zeitaufzeichnungen vorlegen, recht "gute

Karten", wenn der Arbeitgeber selbst keine Arbeitszeiterfassung hat.

## Dringender Rat: Jetzt Arbeitszeiterfassung einführen

Juristen empfehlen deshalb schon jetzt jeder Praxis, eine Arbeitszeiterfassung einzuführen. Die muss (*künftig*) die **Zahl der täglichen Arbeitsstunden** und der **wöchentlichen Arbeitsstunden** messen und zwar **objektiv und verlässlich**. Theoretisch reichen dafür zwar weiterhin Stundenzettel/Stundenbücher. Eindeutig besser sind aber elektronische Zeiterfassungssysteme, zumal hier die Auswertung durch entsprechend hinterlegte Vereinbarungen zur Arbeitszeit um ein Vielfaches einfacher ist.

**Hintergrund:** Je stärker das Arbeitszeitthema öffentlich diskutiert wird, desto größer werde auch die Sensibilität der Aufsichtsbehörden beim Thema Arbeitszeit. Gerade in der Tiermedizin mit Not- und Nachtdiensten ist [die Arbeitszeitdebatte](#) aktuell sehr präsent. Hier steigt auch der Kontrolldruck.

Theoretisch können Praxisinhaber zwar mit einer kompletten Erfassung noch bis zur Umsetzung des EuGH-Urteils in nationales Recht abwarten. Das kann durchaus noch ein oder zwei Jahre dauern.

Es ist aber nicht klar, ab wann Arbeitsgerichte Streitfälle um Mehrarbeit/Überstunden bereits im Sinne des EuGH-Urteils bewerten.



## „Investitionen“ in Mitarbeiter

### Wochenarbeitszeit angestellter Tierärzte in D

#### ohne Notdienst

- 54% arbeiten Vollzeit (35-48 h)
- 6,7% arbeiten 50-55 h, also mehr als vom AZG erlaubt

#### mit Notdienst

- 44% arbeiten reguläre Vollzeit (35-38 h)
- 36% leisten 50-140 Wochenstunden, also mehr als das AZG erlaubt
- 24% müssen Notdienst regelmäßig zusätzlich zur vereinbarten Wochen-Arbeitszeit leisten

- Spreizung der Wochenarbeitszeit von 20 bis 140 Stunden

- 7% verdienen 10-40% unter bpt/BTK MINDESTgehaltsempfehlung
- 17% verdienen 10-50% über Mindestempfehlung
- 5% verdienen 70-100% über Mindestempfehlung

Daten: bpt-info 10/19 / Umfrage mit rd. 400 Teilnehmern – bpt-Bielfeld u. Bayerische Tierärztetage 2019 – **nicht** repräsentativ

#### Quellen:

Vortrag Gabriele Moog / bpt-Kongress München

[Pressemeldung des Europäischen Gerichtshofes zum Arbeitszeiterfassungsurteil \(AZ C-55/18 von Mai 2019 – PDF-Download\)](#)

[Deutsches Arbeitszeitgesetz](#)

---

<https://www.wir-sind-tierarzt.de/2017/12/arbeitszeitgesetz-angestellte-tieraerzte/>

**weiterführende Links:**

- [bpt-Musterarbeitsvertrag angestellte Tierärzte \(mit Anmerkungen – PDF-Download\)](#)
- [Musterarbeitsvertrag Landestierärztekammer Sachsen \(mit Anmerkungen – PDF-Download\)](#)
- [bpt-Broschüre Arbeitszeitgesetz/Arbeitszeiterfassung in der Tierarztpraxis \(PDF-Download\)](#)
- [wir-sind-tierarzt-Bericht zu "Gehaltsempfehlungen" mit weiterführenden Links](#)
  
- [Gehalts-Tarifvertrag für Tiermedizinische Fachangestellte \(PDF-Download\)](#)
- [Mantel-Tarifvertrag für Tiermedizinische Fachangestellte \(PDF-Download\)](#)
- [Tarifvertrag für die Humanmedizin \(Marburger Bund / PDF-Download\)](#)