



Stechuhr-Urteil holt die Praxen ein

Arbeitszeiterfassung. Kleine Unternehmen wie Zahnarztpraxen sind bislang in der Regel nicht zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten verpflichtet. Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dürfte das nun ändern.

AUTORIN: MIDIA NURI

ES BRAUCHT NICHT GLEICH EIN KOMPLEXES ELEKTRONISCHES Arbeitszeitkonto auf Lebensarbeitszeit. Doch um eine Zeiterfassung werden über kurz oder lang selbstständige Zahnärztinnen und Zahnärzte mit eigener Praxis nicht mehr herumkommen. Grund für die bevorstehenden Änderungen ist ein aktueller Beschluss des BAG – auf Basis des Arbeitsschutzkontrollgesetzes (ArbSchG), vor dem Hintergrund des sogenannten Stechuhr-Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).

ERWARTBAR – ABER NICHT SO SCHNELL

Eine Änderung bei den Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung hatten Rechtsfachleute für deutsche Unternehmen schon seit dem Urteil des EuGH am 14. Mai 2019 erwartet (Az.: C-55/18). Aber nicht so und nicht so schnell. Der EuGH hatte geurteilt, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, anhand dessen die täglich geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer gemessen werden kann (EuGH Rs. 55/18 CCOO).

Das hatte für Verunsicherung gesorgt. Doch das Urteil der Europarichter ist nicht an Arbeitgeber adressiert. Es bringt erst einmal lediglich die Regierungen der europäischen Länder in Zugzwang, die nun entsprechende nationale gesetzliche Regelungen erlassen müssen. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zu dem Zweck bereits angekündigte Gesetzesnovelle steht bislang aus – und dürfte mit dem BAG-Urteil wohl zumindest teilweise hinfällig werden.

Der Effekt – nämlich die Verpflichtung aller Arbeitgeber zur Zeiterfassung – mag aufgrund beider Urteile gleich sein. Die beiden Verfahren drehten sich jedoch um unterschiedliche Sachverhalte. Während es vor dem EuGH um die Nachvollziehbarkeit bei der Lohnberechnung zum Schutz der Beschäftigten ging, hatte das BAG über eine Mitbestimmungsfrage durch den Betriebsrat bei der Zeiterfassung zu befinden. Zwar habe dieser nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG mitzubestimmen, erläuterte das BAG. Aber nur, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht bestehe (Az.: 1 ABR 21/22, Pressemitteilung 35/22). Dies jedoch sei bereits der Fall gewesen, befanden die BAG-Richter (siehe nachfolgenden Beitrag).





WIE DIE DOKUMENTATION DER ARBEITSZEIT AUSGEFÜHRT WERDEN SOLL, IST NOCH NICHT VORGEGEBEN

ERFASSUNGSPFLICHT LAUT BAG SCHON GÜLTIG

Mit Blick auf die gesetzlichen Vorgaben zur Zeiterfassung ist die Lage nun also die: Die Richter des BAG haben die zuvor vom EuGH für alle Arbeitgeber in Europa beschlossene Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung in ihrem Beschluss nicht nur bekräftigt.

Darüber hinaus haben sie, auch für Rechtsfachleute überraschend, festgestellt, dass die vom EuGH beschlossene Verpflichtung hierzulande nach hiesiger Rechtslage bereits gilt. Nur so sei der § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG mit Blick auf das Stechuhr-Urteil des EuGH europarechtskonform auszulegen, lautet die Begründung der Bundesarbeitsrichter.

ZFA-ZEITERFASSUNG OFT NACH MINDESTLOHNGESETZ

So gibt es etwa für viele zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) in der Zahnarztpraxis eine simple Dokumentation ihrer Arbeitszeit jetzt schon – und zwar nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes. Vorschrift ist allerdings grundsätzlich nur für Arbeitgeber der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftszweige wie beispielsweise Baugewerbe, Gastronomie oder Gebäudereinigung. Das soll Arbeitnehmer davor schützen, durch nichtvergütete Überstunden rechnerisch unter dem Mindestlohn zu landen.

Nach Angaben der Industrie- und Handelskammer (IHK) Koblenz ist die Aufzeichnung der Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz nur dann nicht erforderlich, wenn der Arbeitnehmer ein verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt von über 2.958 Euro brutto erhält – also deutlich über dem Mindestlohn von derzeit zwölf Euro.

Wie die Dokumentation konkret auszusehen hat, hat der Gesetzgeber nicht detailliert geregelt. Diese kann folglich sowohl in Papierform als auch mit Hilfe von Exceltabellen oder über elektronische Zeiterfassungssysteme erfolgen.

ANFORDERUNGEN STEIGEN

Nach Einschätzung mancher Rechtsanwälte müssen Unternehmer mit organisierter Arbeitnehmervertretung damit rechnen, dass diese eine Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Zeiterfassung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG fordert. Diese Möglichkeit lässt das BAG-Urteil zumindest offen. Denn die Zeiterfassung ist zwar nach Auslegung des BAG bereits von Gesetzes wegen verpflichtend – dies war der Grund für die Ablehnung des Arbeitgeberantrags, aber wie die Dokumentation ausgeführt werden soll, ist bislang nicht vorgegeben. Damit könnten Betriebsräte möglicherweise die Forderung nach einer elektronischen Zeiterfassung aufstellen.

VORSICHTSHALBER ZÜGIG UMSETZEN

Auch ohne Umsetzungsfrist sollten selbstständige niedergelassene Zahnärzte davon ausgehen, dass sie zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet sind und sich um die Umsetzung zügig kümmern. Wie die Dokumentation der Arbeitszeit effizient zu bewältigen ist, darüber sollten Zahnärzte mit dem für ihre Praxis beauftragten Dienstleister für die Lohnbuchhaltung oder dem Steuerberater sprechen.



Ihre Interessenvertretung



**Freier Verband
Deutscher
Zahnärzte e.V.**

Ihre Interessenvertretung
politisch - fachlich - wirtschaftlich

politisch · fachlich · wirtschaftlich

Sie stehen kurz davor,
Ihr Zahnmedizinstudium zu
beenden oder sind angestellter
Zahnarzt und denken sich,
da geht noch mehr?

Sie fragen sich, ob Sie eher
der Einzelplayer sind oder
doch lieber mit einem Kolle-
gen eine Praxis leiten möchten?



Dann ist das exklusive Mitgliedertool „Die Erste Wahl“
vom Freien Verband Deutscher Zahnärzte
genau das Richtige für Sie!

Die Erste Wahl wurde vom Freien Verband Deutscher Zahnärzte exklusiv für seine Mitglieder konzipiert, um bei der Frage nach der geeigneten Berufsausübungsform behilflich zu sein. Der Online-Leitfaden wertet anhand Ihrer Antworten der beruflichen und persönlichen Kriterien die geeignetste Berufsausübungsform für Sie aus und zeigt Ihnen außerdem die Vor- und Nachteile sowie wichtige Aspekte der einzelnen Ausübungsformen auf.

Na, neugierig geworden?

Dann klicken Sie sich jetzt durch Ihre Erste Wahl!

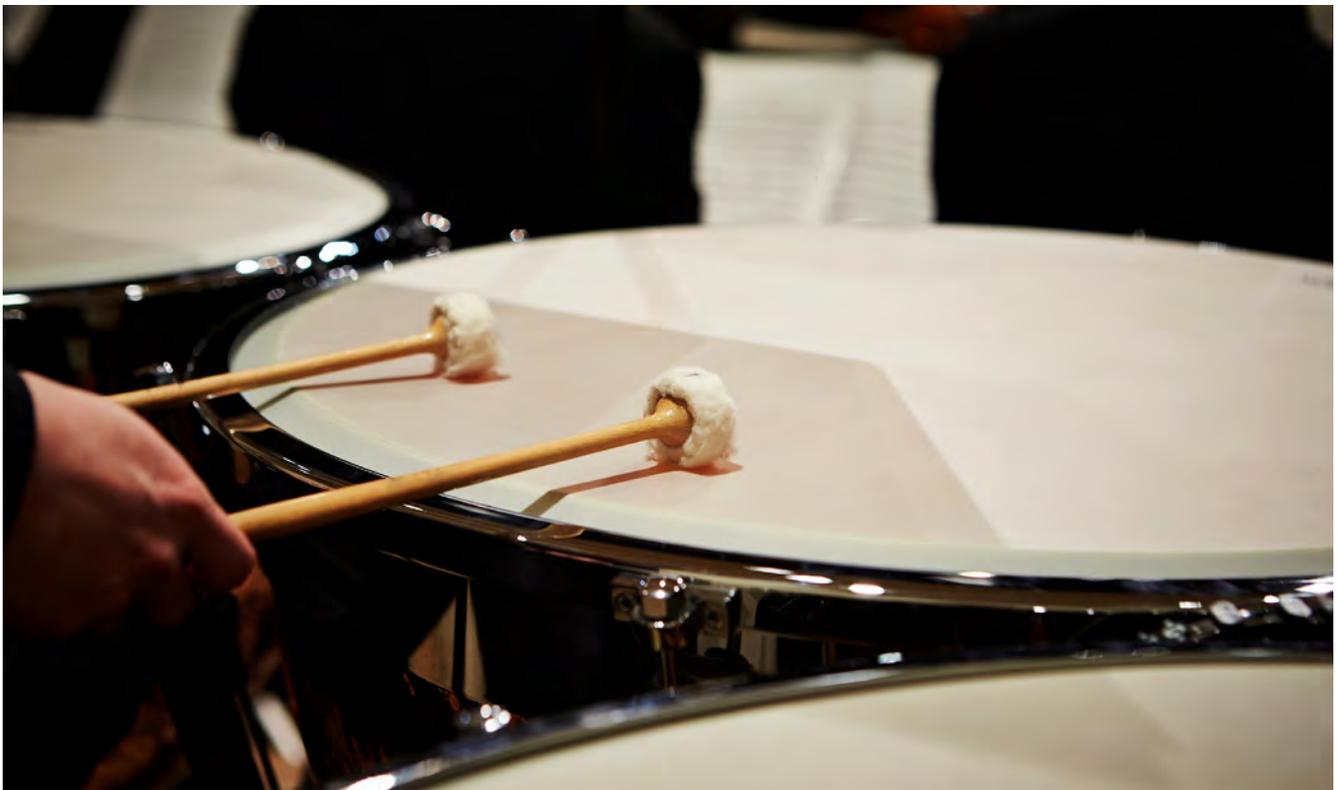


www.fvdz.de/erstewahl

Juristischer Paukenschlag

AUTOR: RA MICHAEL LENNARTZ

Einordnung des Erfurter Urteils. Bevor die Ampel-Regierung gemäß Koalitionsvertrag das Thema Arbeitszeiterfassung in Gesetzesform gießt, waren die Richter am Bundesarbeitsgericht Erfurt schneller. Wengleich deren Beschluss-Begründung weiterhin aussteht, ordnet der FVDZ das Urteil ein und zeigt erste Umsetzungsmöglichkeiten auf.



Es war ein juristischer Paukenschlag, der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) am 13. September (Az. 1 ABR 22/21) in Erfurt: Arbeitgeber sind verpflichtet, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer einzuführen.

Zwar liegt die schriftliche Begründung dieses Beschlusses immer noch nicht vor, aber für Zahnarztpraxen stellt sich trotzdem die Frage, ob und was jetzt

hinsichtlich des Themas Arbeitszeiterfassung zu tun ist. Und sind weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle wie Vertrauensarbeitszeit oder Gleitzeit möglich? Muss jede Frühstückspause erfasst werden?

Nachfolgend ordnet der FVDZ anhand der vom BAG verschickten Pressemitteilung den Beschluss rechtlich ein und zeigt erste Umsetzungsmöglichkeiten auf. Es ist aber vorab darauf zu verwei-

sen, dass das Bundesarbeitsministerium nach Vorliegen der schriftlichen Beschlussbegründung und deren Prüfung sich an die Arbeit machen wird und muss, das Thema Arbeitszeiterfassung in Gesetzesform zu gießen. Im Übrigen hatte die Regierung dies laut Ampel-Koalitionsvertrag auch schon ohne das Votum der Erfurter Richter vor – die Juristen waren jetzt einfach nur schneller.



SIND FLEXIBLE ARBEITSZEIT-MODELLE WEITERHIN MÖGLICH?

(VERMEINTLICHE) SIEGER

Der BAG-Beschluss legt der klagenden Arbeitgeberseite eine eindeutige Verpflichtung auf, nämlich die Möglichkeit zur Arbeitszeiterfassung. Zum Verständnis muss aber weiter ausgeholt werden, denn verwirrenderweise hat die klagende Arbeitgeberseite im Verfahren eigentlich gewonnen, gefühlt geht jedoch der beklagte Betriebsrat als Sieger aus dem Ring. Zum Hintergrund: Hauptstreitpunkt war die durch den Betriebsrat eingeforderte Mitbestimmung beim Thema der elektronischen Arbeitszeiterfassung, en passant hat das BAG jedoch viel weitreichender entschieden.

Zwischen den klagenden Arbeitgeberinnen, die eine vollstationäre Wohnrichtung als gemeinsamen Betrieb im kleineren Raum betreiben, und dem beklagten Betriebsrat haben 2018 erfolglos Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur elektronischen Zeiterfassung stattgefunden. Der Betriebsrat beantragte daraufhin beim zuständigen Arbeitsgericht erfolgreich, dass eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ eingerichtet wird.

Gegen diesen Beschluss legten die Klägerinnen Beschwerde ein, die vom Landesarbeitsgericht Hamm per Beschluss als unbegründet zurückgewiesen wurde. In der Einigungsstellen-sitzung Anfang 2020 erklärten die Arbeitgeberinnen erneut, dass sie die Einigungsstelle als nicht zuständig erachten, weswegen einstimmig beschlossen wurde, das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts gerichtlich klären zu lassen. So landete die streitige Rechtsfrage zum Thema der elektronischen Arbeitszeiterfassung erneut vor dem Arbeitsgericht Minden.

Einfach in die Aligner-Therapie einsteigen? Geht klar!

Mit dem ClearCorrect®
Aligner-System.

Qualität und Support made
by Straumann Group.



Einfache Integration, hohe Produktqualität und der gewohnt verlässliche Service der Straumann Group. Noch mehr Gründe für Ihren Einstieg in die Aligner-Behandlung finden Sie hier:

www.clear-correct.de/einfacheinsteigen

Hier unterlag der Betriebsrat, gewann dann aber in der nächsten Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Hamm. Hiergegen wandten sich wiederum die Arbeitgeberinnen in ihrer Sache erfolgreich, wie der BAG-Beschluss vom 13. September konstatiert.

JURISTISCHER KNACKPUNKT

Obwohl das BAG laut Pressemitteilung dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht für Sachverhalte, die bereits gesetzlich geregelt sind, abspricht, hält es ausdrücklich fest, dass Arbeitgeber grundsätzlich nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Und hier liegt der Knackpunkt, denn § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist nicht neu. Schon seit dem 7. August 1996 heißt es dort, dass ein Arbeitgeber vor dem Hintergrund der Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“ hat. In seiner älteren Rechtsprechung hatte das BAG diese Norm allerdings nicht so ausgelegt, als dass hierdurch eine explizite Verpflichtung zur Zeiterfassung statuiert worden war. In unteren Instanzen

rumorte es diesbezüglich in der jüngeren Vergangenheit allerdings. In der mündlichen Verhandlung vom 13. September hielt die vorsitzende BAG-Richterin ausdrücklich fest, dass § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG bei europarechtskonformer Auslegung einen Arbeitgeber ohnehin verpflichte, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen.

PFLICHT ALLEIN ZUR MÖGLICHKEIT DER ARBEITSZEITERFASSUNG

Vom Himmel gefallen ist dieser Ansatz nicht, vielmehr knüpften die obersten deutschen Arbeitsrichter nunmehr bei ihren Kollegen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) an. Nach dessen „Stechuhr-Entscheidung“ aus dem Jahr 2019 (Az. C-55/18) sind alle europäischen Mitgliedstaaten gemäß einer europäischen Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet, ein objektives und verlässliches System zur Arbeitszeiterfassung zu schaffen. Und in diesem Lichte sei auch § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG zu sehen, womit hierzulande bereits eine gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bestehe.

An dieser Stelle muss noch mal ausdrücklich festgehalten werden, dass weder das europäische Stechuhr-Urteil noch § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG die

VIELE FRAGEN BLEIBEN BIS ZUR BESCHLUSS-BEGRÜNDUNG OFFEN

explizite Arbeitszeiterfassung vorschreiben, sondern die Bereitstellung eines Systems hierfür. Dies hat seine Grundlage im Arbeitnehmerschutz, in dessen Sinne jeder Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden soll, seine geleistete Arbeit aufzuzeichnen und diese gegenüber seinem Arbeitgeber genau abzurechnen. Juristisch sind an dieser Stelle allerdings vor dem Hintergrund, dass



allein die Möglichkeit zur Arbeitszeiterfassung geschaffen werden soll, weitere Argumentationen auch zugunsten der Nichtaufzeichnung denkbar. Und ob die Arbeitszeiterfassung auch unter den Aspekt des Gesundheitsschutzes, den § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ausdrücklich aufführt, subsumiert wird, bleibt ebenfalls mit der Beschluss-Begründung abzuwarten.

BLEIBT EIN GESTALTUNGSSPIELRAUM?

Auch wenn konkrete Vorgaben zum Arbeitszeiterfassung nach wie vor fehlen, so stellt sich aus Arbeitgebersicht jetzt die brennende Frage, wie genau dieses Thema im eigenen Betrieb umzusetzen ist. Zwar wurde mit dem BAG-Beschluss vom 13. September nach bisheriger Kenntnis nur das „Ob“ behandelt, nicht aber das „Wie“. Trotzdem leitet die Entscheidung aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine diesbezügliche Verpflichtung her – übrigens ohne Umsetzungsfrist – für alle Arten von Arbeitgebern und damit auch für Inhaber einer Zahnarztpraxis.

Es bleibt also weiter abzuwarten, ob und wenn ja welche Hinweise die schriftlichen Beschlussgründe weiter offenbaren – ganz zu schweigen davon, was der Gesetzgeber daraus macht. Geht man aber allein nach dem Gesetzeswortlaut des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG, so dürfte bezüglich des Themas Zeiterfassung ein Gestaltungsspielraum bleiben, denn ein Arbeitgeber hat für die „geeignete Organisation“ und die „erforderlichen Mittel“ zur sorgen, konkreter wird das Gesetz (noch) nicht; ebenso wenig liegen explizite europäische Vorgaben vor. Aus jetziger Sicht sollten deswegen alle bislang gängigen Arbeitszeiterfassungsarten möglich sein – von durch Arbeitnehmer auszufüllenden Stundenzetteln oder Exceltabellen bis hin zu digitalen Lösungen.

Wichtig dabei ist, dass die Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer dokumentiert werden kann, wobei Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz bedeutet: die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ohne Ruhepausen.

BEREITS GÜLTIGE AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

Der deutsche Gesetzgeber hat sich im Allgemeinen zum Thema Arbeitszeiterfassung noch nicht festgelegt, im Konkreten hat er dies in Form einer Verpflichtung aber schon getan: Im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sind auch Aufzeichnungspflichten für Arbeitgeber festgelegt worden. Nach § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) muss ein Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit seiner Minijobber festhalten.

Zudem muss bei nichtleitenden Angestellten jede Arbeitszeit, die über die werktäglichen acht Stunden hinausgeht, gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG aufgezeichnet werden.

In beiden Fällen kann der Arbeitgeber dies handschriftlich, mit Hilfe einer Stechuhr oder einem elektronischen Zeitaufzeichnungssystem durchführen; er ist auch zur Delegation dieser Verpflichtung an seine Arbeitnehmer berechtigt.



RA Michael Lennartz
www.lennmed.de

AERA

**EINFACH.
CLEVER.
BESTELLEN.**

**Deutschlands größte Preis-
vergleichs- und Bestellplattform
für Dentalprodukte**



Über 1,8 Mio Angebote und
350 Lieferanten mit einem Login



Preisvergleich auf Ebene der
kleinsten Mengeneinheit



Zeit und Geld sparen mit dem
automatischen Warenkorboptimierer



Einfache und
effiziente Warenwirtschaft

aera-online.de

„Hoher bürokratischer Aufwand wegen einzelner schwarzer Schafe“

Interview I. Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hat im September das vom Europäischen Gerichtshofs gefällte Urteil zur Arbeitszeiterfassung als Gesetz beschlossen. Nun muss sich jede Praxis individuell um die Umsetzung kümmern. Dr. Kai-Peter Zimmermann, Fachzahnarzt für Oralchirurgie, arbeitet in einem Zahnmedizinischen Zentrum, das Praxen in Ludwigshafen, Frankenthal und Worms unterhält.

AUTORIN: ANJA FRANCESCA RICHTER



Herr Dr. Zimmermann, Sie arbeiten in einer Praxis mit mehr als 20 Zahnärzten und mehr als 100 Mitarbeitern. Was haben Sie gedacht, als das Erfurter Urteil kam?

Die Arbeitszeiterfassung ist für uns tatsächlich schon seit vielen Jahren Alltag. Ich kann mir auch nur schwer vorstellen, dass sich ein so großes Team ohne irgendeine Art von Controlling sicher überblicken lässt. Bei uns funkti-

oniert die Organisation dank eines eigenen Arbeitszeit-Managements seit Langem reibungslos. Die verantwortlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben nicht nur die Zeiterfassung im Blick, sondern kümmern sich im Zweifelsfall auch um einen Schichttausch oder Urlaubs- und Krankheitsvertretungen. Sie decken also das gesamte Programm ab, das mit Arbeitszeit und

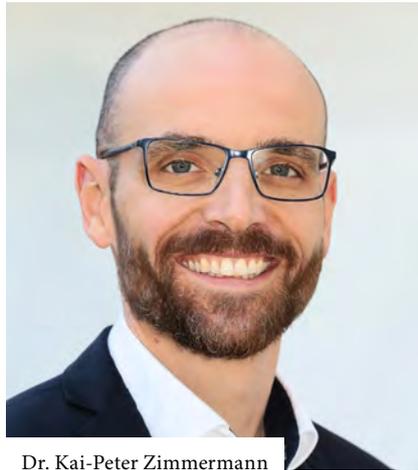
**CONTROLLING
IST IN
GROßEN
PRAXEN
NÖTIG**

„Die Arbeitszeitverwaltung inklusive Kontrolle der gebuchten Zeiten kostet zwei volle Arbeitstage pro Monat – für eine Mitarbeiterin“

-planung zu tun hat. Deshalb ändert sich für unsere Praxis mit dem Urteil nichts, für viele andere aber natürlich schon. Denn wie so oft im Leben rutschen Zahnärzte und Zahnärztinnen in Allgemeinverfügungen mit hinein und müssen am Ende schauen, wie sie damit zurechtkommen.

Haben Sie sich für die Arbeitszeiterfassung entschieden, weil das Team stark gewachsen war – oder wie kam es dazu?

Genau, die Größe des Teams war der Anlass. Ich bin jetzt seit 13 Jahren in der Praxis tätig, und die Arbeitszeiterfassung existierte für die Mitarbeiter schon, als ich damals anfing – und zu dem Zeitpunkt waren wir „nur“ acht oder neun Zahnärzte. Das Arbeitszeit-Management gründet sicher auf der Tatsache, dass es sich bei der Praxis einst um eine Gemeinschaftspraxis handelte, die ohne gute Organisation kaum funktionieren kann.



Dr. Kai-Peter Zimmermann

© FVDZ/Kornelia Danetzki

Wie viel Zeit nimmt das Arbeitszeit-Management in Ihrer Praxis in Anspruch?

Die gesamte Arbeitszeitverwaltung inklusive Kontrolle der gebuchten Zeiten – und es passiert ja immer mal, dass sich jemand falsch ein- oder ausbucht – sowie das Ausdrucken und Gegenzeichnenlassen der Pläne plus Urlaubsmanagement kostet in unserer Praxisgröße zwei volle Arbeitstage pro Monat, und zwar für eine Mitarbeiterin.

Bislang gibt es kein Gesetz, wie Arbeitgeber die Arbeitszeiten nun erfassen sollen. Wie läuft es bislang in Ihrer Praxis ab?

Wir nutzen noch ein Fingerprint-System. Jedes Team-Mitglied, vom Empfangsmitarbeiter über die zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFAs) bis zu den Zahnärzten, bucht sich zu Arbeitsbeginn über den Fingerabdruck-Sensor ein und am Ende der Arbeitszeit genauso wieder aus. Der Vorgang wird digital erfasst und am Ende des Monats

ausgedruckt, sodass jeder Mitarbeiter noch einmal die Gelegenheit bekommt, Fehlbuchungen zu korrigieren – wobei der anschließende Vermerk bis dato händisch vom Praxismanagement-Team erfolgt.

Das klingt umständlich ...

... weswegen wir jetzt im November ein moderneres Verwaltungssystem mit mehr internen Funktionen starten. Ein Feature dieses Systems soll sein, dass jeder Mitarbeiter Fehlbuchungen selbst korrigieren kann. Die Praxisleitung bekommt automatisch eine Nachricht über diese Korrektur und bestätigt diese im Anschluss nur noch. Das minimiert die Arbeit der Mitarbeiter in der Verwaltung. Abgesehen davon lassen sich Arbeitszeitbuchungen auch von jeder Person per Handy vornehmen. Und wer dies nicht möchte, nutzt einfach den Desktop-Rechner in der Praxis weiter.

Nun scheint es in einer Praxis ohnehin nicht viele Möglichkeiten zu geben, Arbeitszeit zu verschwenden: Wenn ein Patient im Wartezimmer sitzenbleibt, fällt dies sofort auf. Wird aber durch die Kontrolle nicht mit dem Vertrauen der Mitarbeiter gespielt?

Die Frage ist je nach Praxisgröße berechtigt, wobei wir die verpflichtenden Eingriffe in die Praxisabläufe kritisch sehen müssen. Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass das Team in einer klassischen Ein- bis Zwei-Behandler-Praxis bestens eingespielt ist, sodass sich jeder auf jeden verlassen kann – und die Arbeitszeiterfassung dann einfach nur mehr Arbeit bedeutet, ohne

25 JAHRE

Herzlichen Dank

Die hohe Qualität und zuverlässige Bereitstellung unserer Produkte sowie ein konstant hohes Beratungsniveau kennzeichnen den erfolgreichen Weg unseres Unternehmens. Bei unseren Kunden möchten wir uns anlässlich unseres 25-jährigen Jubiläums mit besonders attraktiven Angeboten bedanken. Ihr persönlicher Medizinprodukte-Berater steht Ihnen für weitere Informationen gerne zur Verfügung.

ORIDIMA QUALITÄT
MADE IN GERMANY

ORIDIMA
KOMPETENT HANDELN

ORIDIMA Dentalinstrumente · Tel. 08542-89870-0 · info@oridima.de · www.oridima.de



dass irgendjemand davon profitiert. Ab einer gewissen Team-Größe wird es allerdings unübersichtlich, und man möchte schon allein den Eindruck vermeiden, dass jemand seine Arbeitszeit auf das wirklich Minimale, Notwendige reduziert, und dass das dann auf Kosten der Kollegen und Kolleginnen geht. Das muss nicht mal der Realität entsprechen, aber kann einer subjektiven Wahrnehmung entsprechen.

Was passiert, wenn der Eindruck tatsächlich einmal entsteht, es würde jemand zu wenig tun?

Wir arbeiten in der Praxis nach Schichtsystem: Die einen fangen morgens an und sind am frühen Nachmittag fertig, während andere in der Mittagszeit beginnen und bis abends arbeiten. Wer zwischenzeitlich nichts zu tun hat – und ich sage das jetzt bewusst boshaft –, kann sicher ein wenig an seinem Arbeitszeitkonto drehen, wenn er oder sie es wollte. Deswegen gibt es klare Regeln zu den Arbeitszeiten, und wenn sich diese von den normal zu erwartenden unterscheiden, fragen wir nach einer Begründung. Das ist für uns orga-

„DIE FRAGE IST DOCH IMMER: WENN ICH ARBEIT IN EINE SACHE INVESTIERE, WAS HABE ICH DAVON?“

nisatorisch und sicher auch fürs Arbeitsklima eine Hilfestellung. Aber: Es war eine freiwillige Entscheidung unserer Praxis, auf dieses Instrument zurückzugreifen und keine von außen oktroyierte Verpflichtung.

Zugleich werden jetzt Überstunden viel schneller auffallen als früher.

Die Arbeitsschutzgesetze gelten generell, und sie dürfen prinzipiell nicht unterlaufen werden – das geht weder auf

die eine noch auf die andere Art und Weise, also mit neuem Gesetz oder ohne. Das gilt genauso bei den Vertrauensarbeitszeiten, vollkommen klar. Die Frage ist nur: Wie hoch ist der bürokratische Aufwand, den man betreibt, um eventuell einzelne schwarze Schafe auszumachen, die ihre Angestellten länger beschäftigen als erlaubt? So werden etliche Kollegen in Mithaftung genommen, indem man sie zwingt, Systeme zu fahren, die ihnen in der Praxis nichts bringen außer extra Arbeit.

Entsprechend groß ist der Unmut bei vielen Zahnärzten, dass nun ein Beschluss ergangen ist.

Ja, gerade in den angesprochenen kleineren Praxen, die viel mit Vertrauen arbeiten, dürfte das der Fall sein. Die Frage ist doch immer: Wenn ich Arbeit in eine Sache investiere, was habe ich dann am Ende davon? Welcher Mehrwert ergibt sich? Und wenn das Erfassen der Arbeitszeiten für das gesamte Praxisteam, wie schon erwähnt, mehr Aufwand bedeutet, obwohl der Ablauf die vergangenen 20 Jahre reibungslos geklappt hat, dann sorgt das für Verärgerung. Wenn Teams einen Nutzen darin sehen würden, hätten sie die Arbeitszeiten längst freiwillig oder aus eigenem Antrieb festgehalten.

Ist es denn wenigstens eine Erleichterung, dass der Gesetzgeber bislang nicht vorschreibt, wie die Arbeitszeit zu erfassen ist – ob per Stundenzettel, Hardware oder dem von Ihnen eingesetzten System?

Das ist schwierig zu formulieren. Natürlich: Es hätte noch schlimmer kommen können, wenn uns auch noch vorgeschrieben würde, welches System wir verwenden müssen. Positiv formuliert würden Zahnärzte und Zahnärztinnen zwar etwas an die Hand gegeben, aber dieses letzte Quäntchen Entscheidungsfreiheit ist, denke ich, ganz wichtig. Ob nun beispielsweise eine Excel-Tabelle zum Einsatz kommt oder ein digitales Erfassungssystem mit App-Einbuchung: Am Ende geht es nur um den Nachweis, wann die Arbeit mit wie vielen Pausen erfolgt. Das ist schon Aufwand genug.

„Viel zu hohe Kosten für eine kleine Praxis“

AUTORIN: ANJA FRANCESCA RICHTER

Interview II. Zahnärztin Annette Walkenbach führt seit 2016 eine Praxis in Berlin-Zehlendorf mit drei Mitarbeiterinnen, die sich um Prophylaxe, Qualitätsmanagement, Stuhlassistenz, Verwaltung und Abrechnung kümmern. 2023 kommt ein weiterer Standort im gleichen Stadtteil dazu – viele neue Patientinnen und Patienten sowie die Hoffnung, eine Auszubildende oder einen Auszubildenden anlernen zu können, tragen dazu bei.



Frau Walkenbach, Sie arbeiten in Ihrer Praxis als einzige Zahnärztin und beschäftigen drei Mitarbeiterinnen. Was haben Sie gedacht, als das Erfurter Urteil kam?

Zuerst fand ich die Idee gar nicht schlecht, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Zum Beispiel mit einem Anhänger am Schlüsselbund, der aufzeichnet, wann wir morgens durch die Praxistür rein- und abends wieder rausgehen. Ich wollte aber zunächst mit meinem Mann sprechen;

er ist Betriebswirt und übernimmt für mich den gesamten betriebswirtschaftlichen Teil. Tatsächlich habe ich ihn aber erstmal gefragt, was der Beschluss für mich und meine Praxis überhaupt bedeutet: Muss ich mich daran halten? Was gilt es zu tun? Was würde die Umsetzung mit einem solchen Schlüsselbundsystem kosten? Die Summe, die sich ergab, kann ich nicht mehr genau benennen, aber wir haben uns nur angeguckt nach dem Motto „Ok, also

„MUSS ICH MICH DARAN HALTEN?“

für so eine kleine Praxis mit drei Mitarbeiterinnen ist das nicht darstellbar! Viel zu hohe Kosten, ein viel zu hoher Verwaltungsaufwand“. Also habe ich das Urteil erst einmal nicht weiterverfolgt. Ich weiß auch immer noch nicht genau, ob es nun Vorschrift ist, die Arbeitszeiten technisch aufzuzeichnen, oder ob es reichen würde, das Ganze nur per einfachem Zettel, also händisch, anzugehen.

Bislang gibt es kein Gesetz, wie Arbeitgeber die Arbeitszeiten erfassen sollen. Wie läuft es bislang in Ihrer Praxis ab?

Eine meiner Mitarbeiterinnen befasst sich gelegentlich im Homeoffice mit komplizierten Heil- und Kostenplänen. Zu Hause hat sie einfach mehr Ruhe und hilft nicht gleichzeitig noch an der Rezeption, telefoniert mit einer Patientin und liest drei Krankenkassenskarten ein. Die Technik auf einem speziellen Laptop macht möglich, dass sie auch im Homeoffice auf alle notwendigen Daten zugreifen kann. Sie führt dann einen Stundenzettel über ihre geleistete Arbeit. Ein Zeiterfassungssystem mit einem mit der Praxistür verbundenen Schlüsselanhänger würde dann gar nicht funktionieren.

Und wie sieht es in der Praxis selbst aus?

Natürlich kommt es schon mal vor, dass ein Schmerzpatient am Freitag um 11.55 Uhr in der Praxis erscheint, obwohl die Sprechstunde nur bis 12 Uhr geht. Also arbeitet meine Mitarbeiterin bis 12.30 Uhr, inklusive Nachbereitungszeit. Entsprechend füllen alle Mitarbeiterinnen vertrauensvoll einen Zettel aus, dass sie an diesem oder jenem Tag eine halbe Stunde länger anwesend waren. Wenn in Folge eine gewisse Stundenzahl überschritten wurde, besprechen wir gemeinsam, ob sich die betroffene Mitarbeiterin einen Freizeitausgleich wünscht oder sich die Überstunden lieber auszahlen lassen möchte. Aber für eine solche Organisation brauche ich doch keine Zeiterfassung. Das wäre doch so, als würde mit Kanonen auf Spatzen geschossen! Ich glaube einfach nicht, dass das Erfurter Urteil einen besseren Schutz für Arbeit-

„Das Geld würde ich lieber für sinnvollere Anschaffungen ausgeben. Außerdem sehe ich den Sinn des Beschlusses nicht – und ich bin nicht gegen Neuerungen, im Gegenteil, zumal, wenn sie uns allen das Leben leichter machen“



Annette Walkenbach

© Privat

nehmerinnen und Arbeitnehmer darstellt – zumindest nicht bei kleinen, inhabergeführten Unternehmen.

Wieso das?

Die Mitarbeiterinnen arbeiten alle rund um die Behandlungszeiten, und diese sind ganz klar definiert. Auch wenn ich nur für meine Praxis sprechen kann, werde ich sicher nicht die Einzige sein, bei der das Team stets 30 Minuten zur Vor- und Nachbereitung benötigt: zum Aufschließen der Praxis, zum Hochfahren des Computers, zur Hygiene der Geräte et cetera. Meistens reicht diese halbe Stunde vor und nach den Behandlungen, sodass die Arbeitszeiten immer sehr konstant ausfallen. Ausnahmen sind die erwähnten Überstunden vor allem an Freitagen. Aber an



dem Arbeitstag gehen die Arbeitszeiten laut Vertrag inzwischen sogar bis 13.30 Uhr, weil Schmerzpatienten zum Ende der Woche eben besonders gern vorbeischauen.

Und die Minuten für das Erfassen der Arbeitszeit kommen künftig noch dazu.

Darüber habe ich mir noch gar keine Gedanken gemacht. Bislang weiß ich nur: Das Prozedere ist teuer, sprich, ich nehme Geld in die Hand, das ich lieber für sinnvollere Anschaffungen ausgeben würde. Außerdem sehe ich, wie gesagt, den Sinn des Beschlusses nicht – und ich bin überhaupt nicht gegen Neuerungen, im Gegenteil, zumal dann, wenn sie uns allen das Leben leichter machen. Dann bin ich die Erste, die etwas einführt! Das Ziel der Arbeitszeiterfassung aber soll der Schutz der Mitarbeiter sein. Unbezahlte Überstunden sollen verhindert werden, aber genau die finden in meiner Praxis nicht statt – und ich brauche kein teures System, um das zu wissen.

Nun scheint es in einer Praxis ohnehin nicht viele Möglichkeiten zu geben, Arbeitszeit zu verschwenden: Wenn ein Patient im Wartezimmer sitzenbleibt, fällt dies sofort auf. Wird aber durch die Kontrolle nicht mit dem Vertrauen der Mitarbeiter gespielt?

Absolut. Wir dürfen nicht vergessen, dass wir in den kleinen Zahnarztpraxen mit sehr flachen Hierarchien arbeiten. Natürlich ist der Chef Chef

© deepblue4you / iStock

und das Team Team, keine Frage. Und trotzdem arbeiten wir eng miteinander, und in kleinen Praxen oft auch über Jahre hinweg. Man kennt sich sehr, sehr gut. Da passt so ein System, das den vertrauensvollen Umgang in Frage stellt, nicht hinein. Es bleibt ja keine Mitarbeiterin, wenn die Zahnärztin drei Stunden früher nach Hause geht, nur um sich Überstunden aufzuschreiben. Das macht keinen Sinn. Dass große Praxen einen Mehrwert in der Erfassung der Arbeitszeit sehen, glaube ich dagegen sofort. Wenn jemand zum Beispiel regelmäßig 15 Minuten zu spät käme, würde das bei uns gleich auffallen, wenn Patient und Zahnarzt allein am Stuhl stünden, die einzige Helferin der Praxis aber fehle. Aber auch dafür brauche ich keine Stechuhr.

Entsprechend groß ist der Unmut bei vielen Zahnärzten, dass nun ein Beschluss ergangen ist.

Das Thema kam bei einer Fortbildung kurz zur Sprache. Dort habe ich auch nur in erstaunte Gesichter geblickt, nach dem Motto „Ach ja, da

„ZAHNÄRZTE HÜTEN IHRE TEAMS WIE GOLDSTAUB“

ist ja noch was Komisches gewesen.“ Bei meinen befreundeten Kolleginnen und Kollegen wusste auch niemand, was das Ganze nun genau bedeutet. Also eingeführt hatte noch niemand etwas. Zumal der Zeitpunkt dafür gnadenlos schlecht ist. Nach dem Corona-Pandemie-Problem befassen wir uns doch gerade erst mit der Telematik! Und diese Technik läuft schon eher schlecht als recht. Auch wenn sich das System refinanziert, steckt extrem viel Aufwand darin – allein allen Mitarbeitern mal eben während des laufenden Betriebs zu erklären, wie es funktioniert.

Ist es denn wenigstens eine Erleichterung, dass bislang nicht vorgeschrieben ist, wie die Arbeitszeit zur erfassen ist – ob per Stundenzettel, Hardware oder dem von Ihnen zunächst angedachten System mit Schlüsselanhänger?

Das offen zu lassen, finde ich besser. Für mich ist es am Ende entscheidend – und das gehört auch zur Praxisphilosophie dazu –, dass ich den Mitarbeitern für die Zeit, die sie mir zur Verfügung stellen, den richtigen Lohn zahle. Ein Dank mit den Worten „Liebe Mitarbeiterin, toll, dass du im vergangenen Monat so viele Überstunden geleistet hast, hier ist dein Blumenstrauß“ kommt nicht in Frage. Das wäre pures Ausnutzen, ob mit oder ohne festgehaltener Arbeitszeit. Ich bin aber der Überzeugung, dass kleine Praxen dies auch definitiv nicht tun. Denn der Mangel an guten und zuverlässigen Arbeitskräften ist groß genug. Vielmehr hüten Zahnärzte ihre Teams wie Goldstaub.

Nun eröffnen Sie Anfang 2023 einen zweiten Standort. Kommt Ihnen die Arbeitszeiterfassung dann entgegen, da Sie nicht an beiden Orten gleichzeitig präsent sein können?

Nein, auch dort wäre eine Zeiterfassung nicht hilfreich. Ich werde meine Zeit zwischen beiden Praxen teilen – in den übrigen Stunden übernimmt eine angestellte Zahnärztin die Behandlungen der Patienten. Also ist immer ein Zahnarzt da und entsprechend auch Mitarbeiter.

