

Arbeitszeiterfassung

Deutschland/Tschechien (einschließlich Vereinbarung zur Ausführung von Arbeiten, Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit)

I. Deutschland

1. Worum geht es bei der Arbeitszeiterfassung?

Um Beschäftigte zu schützen und Arbeitgebern bundesweit grundsätzlich einheitliche Regelungen vorzugeben, wurde 1994 das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) erlassen. Es gilt für Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland und regelt Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten, Ruhepausen und vieles mehr. Einige Branchen und Jobs sind von diesen Regelungen ausgenommen, so zum Beispiel Chefärzte, Schiffsbesatzungen oder der öffentliche kirchliche Dienst; ausgenommen sind auch leitende Angestellte und Geschäftsführer.

2. Handelt es sich bei der Arbeitszeiterfassung um eine Pflicht?

Bis Mai 2019 hatten Unternehmen auf Basis des Arbeitszeitgesetzes in Deutschland lediglich die Pflicht, jene Arbeitszeit zu dokumentieren, die über acht Stunden pro Tag hinausgeht (also Überstunden) sowie die Sonn- und Feiertagsarbeit. Genaugenommen ist dies kaum möglich, ohne Anfang und Ende der regulären Arbeitszeit zu kennen. Das Arbeitszeitgesetz fordert zwar eine korrekte Arbeitszeiterfassung, hatte jedoch keine detaillierte Erfassung zum Ziel. Dennoch dient das Gesetz als wichtiger Orientierungspunkt, regelt es doch so zentrale Punkte wie

- Maximale Arbeitszeiten pro Tag,
- Mindestdauer der täglichen Ruhezeiten,
- Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
- Arbeitszeitgrundnormen.

Mit einem EuGH-Urteil¹ im Mai 2019 ist das erste Mal das Thema Arbeitszeiterfassung und Arbeitnehmer*innen-Schutz aufgekommen.

Das EuGH-Urteil in einem Satz:

Arbeitgeber müssen die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten in einem verlässlichen, objektiven und zugänglichen System vollständig erfassen.

Dieser Satz hat auch für Unternehmen in Deutschland Sprengkraft – denn mit einer vollständigen Arbeitszeiterfassung können Beschäftigte einwandfrei nachvollziehen und belegen, wann sie mehr Arbeitszeit abgeleistet haben, als in ihrem Arbeitsvertrag geregelt wurde.

Außerdem werden Unternehmen verpflichtet, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ihrer Beschäftigten komplett zu erfassen. Ohne Zeiterfassung sei nicht gewährleistet, dass Regelungen über festgelegte Arbeitszeiten wirklich eingehalten werden. Das EuGH-Urteil dient dem Schutz der Arbeitnehmer*innen – mit einem klaren Fokus auf deren physischer und psychischer Gesundheit. Mit den erfassten Daten können Arbeitnehmer*innen potenzielle Verstöße des Arbeitgebers gegen

¹ URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer) vom 14. Mai 2019, Rechtssache C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) gegen Deutsche Bank SAE)

Regelungen zur Arbeitszeit den Behörden melden. Aber auch ein Arbeitgeber kann „schwarze Schafe“ unter den Mitarbeiter*innen erkennen.

3. *Enthält das deutsche Recht eine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten?*

Knapp drei Jahre nach dem EuGH-Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im September 2022 bestätigt, dass alle Arbeitgeber verpflichtet sind, Arbeitszeiten zu erfassen. Im Dezember 2022 wurden zudem einige Eckpunkte zur Umsetzung der Arbeitszeiterfassung durch das BAG-Urteil konkretisiert:

- Verpflichtung des Arbeitgebers, Beginn, Ende, Dauer der Arbeitszeiten, Pausenzeiten und Überstunden aufzuzeichnen,
- Möglichkeit, die Pflicht auf die Arbeitnehmer*innen zu übertragen, jedoch ist die tatsächliche und korrekte Arbeitszeiterfassung zu gewährleisten,
- Aufzeichnungsmöglichkeiten: digital oder analog, jedoch muss das System bestimmten Kriterien entsprechen.

4. *Ab wann gilt die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?*

Weder das BAG-Urteil vom September 2022 noch die nachgeschobenen Entscheidungsgründe sehen eine Übergangsfrist vor. Das bedeutet: Die Pflicht besteht ab sofort für alle Arbeitgeber, unabhängig von ihrer Größe.

Auch BMAS betont in einer Reaktion auf das BAG-Urteil von 2022: Arbeitgeber dürfen mit der Arbeitszeiterfassung nicht warten, bis das Arbeitszeitgesetz an die Rechtsprechung des BAG angepasst ist.

5. *Gibt es Ausnahmen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?*

Grundsätzlich müssen alle Arbeitnehmenden die Arbeitszeit erfassen – auch leitende Führungskräfte. Führungspersonal hat allerdings keinen Anspruch auf Überstundenausgleich. Die Einkommensgrenze richtete sich 2022 nach der Beitragsbemessungsgrenze von 81.000 Euro in den neuen Bundesländern und 84.600 Euro in den restlichen Bundesländern.

6. *Wie können die Arbeitszeiten erfasst werden?*

Arbeitszeiten können auf verschiedenen Wegen erfasst werden. Welches System das passende ist, hängt von Faktoren wie Unternehmensgröße, Digitalisierungsgrad, Branche und Arbeitszeitmodellen ab. Diese Optionen sind die gängigsten.

Stationäres System: Die Mitarbeiter*innen melden sich an Terminals in den Betriebsstätten mittels Karte, Chip oder auch Smartphone oder per Fingerabdruck an und ab.

Stempeluhr: Die klassische Stempeluhr ist noch denkbar, in Zeiten digitaler Datenverarbeitung aber nicht mehr wirklich zukunftsfähig.

Niederschrift: Per Hand werden von den Beschäftigten Arbeitsbeginn und -ende sowie die Pausenzeiten festgehalten – der altbekannte „Stundenzettel“ ist vor allem in der Baubranche aber auch bei Projektarbeit üblich.

Nicht vergessen: Sollte der Arbeitgeber bereits ein Zeiterfassungssystem betreiben und dieses im Zuge der gesetzlichen Anpassungen im Arbeitszeitgesetz geändert werden müssen, benötigt er dafür die Zustimmung des Betriebsrates.

7. Ist Arbeitszeiterfassung in allen Branchen Pflicht?

In einigen Branchen herrschen besondere Regeln zur Arbeitszeiterfassung, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz benannt werden. Für folgende Wirtschaftszweige ist die Arbeitszeiterfassung für den Arbeitgeber schon seit Langem Pflicht:

- Baugewerbe,
- Gaststätten und Herbergen,
- Personenbeförderungsgewerbe.
- Speditionen-, Transport- und Logistikunternehmen,
- Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigung,
- Messebau,
- Fleischwirtschaft.

Paket- und Zeitungszusteller*innen müssen gleichfalls ihre Arbeitszeiten dokumentieren. Für Minijobber gilt nach § 17 Mindestlohngesetz für den Arbeitgeber gleichfalls eine Dokumentationspflicht zu Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Die Zeiten müssen mindestens für zwei Jahre nach Beginn der Aufzeichnung aufbewahrt werden und spätestens nach dem 7. Tag der erbrachten Arbeitsleistung erfasst werden.

8. Arbeitszeiterfassung und Datenschutz

Neben dem Arbeitszeitgesetz müssen Unternehmen eine weitere europäische Regelung im Blick haben – die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Zeiten, die Unternehmen in der Arbeitserfassung digital dokumentieren, zählen zu den personenbezogenen Daten, die besonders schützenswert sind. Missbrauch oder unerlaubte Weitergabe sollen durch folgende Kontrollprinzipien verhindert werden:

- Systeme zur Zeiterfassung sollen nicht von Unbefugten genutzt werden können (Zugangskontrolle).
- Lesen, Kopieren oder Entfernen von Daten bei der Übertragung müssen verhindert werden (Weitergabekontrolle).
- Veränderung von Daten muss nachvollziehbar sein (Eingabekontrolle),
- Daten müssen vor Verlust oder Zerstörung geschützt werden (Verfügbarkeitskontrolle),
- Daten zur Arbeitszeiterfassung müssen getrennt von anderen Daten verarbeitet werden, sie dürfen nicht für andere Zwecke verwendet werden.

II. Tschechien

In der Tschechischen Republik galten grds. dieselben Regelungen wie sie in Deutschland herrschten, mit dem Unterschied, dass hierfür nicht ein spezielles Arbeitszeitgesetz erlassen, sondern sich diese Regelungen in dem tschechischen Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 262/2006 Slg.) befanden. Auch in Tschechien wurden aufgrund der o.g. EuGH-Rechtsprechung Anpassungen notwendig. Das neue Arbeitsgesetzbuch, das u. A. auf der Umsetzung mehrerer EU-Richtlinien beruht, gilt ab 01.01.2024 bis zunächst 30.06.2024. Zum 01.07.2024 und zum 01.01.2025 werden (dies ist bereits angekündigt) jeweils weitere Änderungen erfolgen.

Aufgrund der in der Tschechischen Republik in der Arbeitswelt oft verwendeten Vereinbarungen zur Ausführung von Arbeiten (dohoda o provedení práce) und Vereinbarungen über die Arbeitstätigkeit (dohoda o pracovní činnosti – beide zusammen im Weiteren nur „**Vereinbarungen**“), die oft von Studenten, Rentner oder Müttern mit kleineren Kindern genutzt werden, möchten wir deshalb darstellen, wie diese Vereinbarungen ebenso von dem EuGH-Urteil betroffen sind.

Die Auswirkungen zeigen sich hauptsächlich in folgenden Bereichen:

1) Arbeitszeitplan

- a) Jetzt muss der Arbeitgeber die Arbeitszeit des Arbeitnehmers im Voraus in einem schriftlichen Zeitplan festlegen und den Arbeitnehmer spätestens drei Tage vor Beginn der Schicht oder des Zeitraums, für den die Arbeitszeit vorgesehen ist, über den Arbeitszeitplan oder dessen Änderungen informieren, es sei denn, der Arbeitgeber vereinbart mit dem Arbeitnehmer einen anderen Zeitpunkt für die Unterrichtung des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeit nicht für die gesamte Woche oder sogar den gesamten Ausgleichszeitraum im Voraus planen - wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit ad hoc nach seinen tatsächlichen Bedürfnissen planen muss, reicht es aus, wenn er nur eine Schicht für den Arbeitnehmer im Voraus plant (d. h. festlegt, dass der Arbeitnehmer an einem bestimmten Tag von - bis arbeiten wird). Der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer mit dem schriftlichen Zeitplan vertraut gemacht werden sollte, beträgt drei Tage im Voraus, es sei denn, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vereinbaren einen anderen Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer mit dem Arbeitsplan vertraut gemacht wird (d. h. normalerweise einen kürzeren Zeitraum).
- b) Der Arbeitgeber ist nicht mehr verpflichtet, dem Arbeitnehmer für einen bestimmten garantierten Zeitraum Arbeit zuzuweisen, es sei denn, der Arbeitnehmer ist aufgrund der Vereinbarungen dazu verpflichtet. Es ist nun möglich, eine Vereinbarung über "bis zu XXX Stunden pro Woche" usw. zu treffen.
- c) Die Vorschriften über die Ruhezeiten zwischen den Schichten und die Pausen am Arbeitsplatz gelten auch für die Vereinbarungen.

Die Dauer einer Schicht 12 Stunden nicht überschreiten sollte und dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer eine Mahlzeit zu gewähren und eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten nach höchstens 6 Stunden ununterbrochener Arbeit zu ermöglichen; ein jugendlicher Arbeitnehmer muss eine Pause nach höchstens 4,5 Stunden ununterbrochener Arbeit ermöglichen. Wurde die Essens- und Ruhepause aufgeteilt, so muss mindestens ein Teil davon mindestens 15 Minuten betragen. Essens- und Ruhepausen dürfen nicht zu Beginn und am Ende der Arbeitszeit gewährt werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einem Arbeitnehmer eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden in 24 aufeinanderfolgenden Stunden und einem jugendlichen Arbeitnehmer eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden in 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Abweichungen sind möglich, z.B. bei Dauerbetrieb.

2. Arbeitshindernisse

Neu an der Vereinbarung ist auch das Recht des Arbeitnehmers, aus Gründen wie z.B. ärztliche Behandlung, Beerdigung (gemäß Regierungsverordnung Nr. 590/2006 Slg.) oder aus Gründen des allgemeinen Interesses (Blutspende), die den Arbeitszeitplan stören würden, von der Arbeit freigestellt zu werden, jedoch ohne Ausgleich.

Im Falle einer Vereinbarung über die Arbeitsleistung (nicht über die Arbeitstätigkeit) ist für die 300-Stunden-Grenze pro Jahr nur die tatsächlich geleistete Arbeit relevant, nicht aber die Zeit, die z. B. wegen einer Arbeitsverhinderung oder eines Urlaubsausfalls versäumt wurde.

3. Urlaubsanspruch

Arbeitnehmer, die auf der Grundlage der Vereinbarungen arbeiten, haben ab Januar 2024 direkt von Gesetzes wegen Anspruch auf Urlaub unter den gleichen Bedingungen wie Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die auf der Grundlage, der bereits im Jahr 2023 geschlossenen Vereinbarungen arbeiten.

Neben den geleisteten Arbeitsstunden umfasst die Arbeitszeit für die Zwecke des Urlaubs auch die so genannte Ausgleichszeit, in der der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat - z. B. bei Inanspruchnahme von Urlaub oder bestimmten Arbeitshindernissen und nur unter bestimmten Umständen (z. B. Krankheitsurlaub, Quarantäne, Mutterschaftsurlaub usw.)

Für die Inanspruchnahme von Urlaub sieht das Gesetz eine fiktive Wochenarbeitszeit von 20 Stunden pro Woche vor. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaub, wenn er während der ununterbrochenen Dauer seines Arbeitsverhältnisses in einem Kalenderjahr mindestens das Vierfache dieser fiktiven wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden (d.h. 80 Stunden) geleistet hat und das Arbeitsverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen mindestens vier Wochen (d.h. 28 Kalendertage) gedauert hat.

Für die Berechnung des Urlaubs kann die folgende allgemeine Formel verwendet werden

Anzahl der vollen Stunden der fiktiven Wochenarbeitszeit / 52 × 20 × Anzahl der Urlaubstage

(das Ergebnis wird auf ganze Stunden aufgerundet).

Die vorgenannten Voraussetzungen für das Entstehen des Urlaubsanspruchs werden für jeden Vertrag gesondert geprüft (sofern die Arbeitsverhältnisse nicht aneinander anknüpfen, gelten diese Arbeitsverhältnisse für den Urlaubsanspruch als ein zusammenhängendes Arbeitsverhältnis, eine solche Anknüpfung liegt auch vor, wenn der Arbeitsvertrag an den Tätigkeitsvertrag anknüpft und umgekehrt).

Hat der Arbeitnehmer den Urlaub während der Laufzeit der Verträge nicht vollständig verbraucht, wird der Urlaub am Ende der Verträge in Höhe des Durchschnittsverdienstes abgegolten.

4. Urlaubsabgeltung

Es ist auch möglich, mit dem Arbeitnehmer das Recht auf Vergütungen bei Fernarbeit auf der gleichen Grundlage wie für Reisekosten auszuhandeln, aber die Verpflichtung, diese zu gewähren, wird nicht automatisch vom Gesetz angeordnet.

Die Vergütung gemäß der Vereinbarung (DPČ/DPP) wird neu als Lohn behandelt, was bedeutet, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzliche Zahlungen oder andere Entschädigungen für Feiertage, Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit und schwierige Arbeitsbedingungen hat.

5. Sonstige Verpflichtungen im Rahmen der Vereinbarungen

- a) In der Vereinbarung über die Arbeitsleistung muss immer die vereinbarte Arbeitstätigkeit angegeben werden.
- b) Ein Arbeitnehmer, der auf der Grundlage einer Vereinbarung für einen Gesamtzeitraum von mehr als 180 Tagen innerhalb der letzten 12 Monate beschäftigt ist, hat das Recht, den Arbeitgeber aufzufordern, ihn in einem Arbeitsverhältnis (auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags) zu beschäftigen. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats eine begründete schriftliche Antwort zu erteilen, wenn er der Aufforderung nicht nachkommt, d. h. er ist nicht verpflichtet, das Beschäftigungsverhältnis in einen Arbeitsvertrag umzuwandeln.
- c) Der Arbeitnehmer, der auf der Grundlage der Vereinbarungen arbeitet, hat das Recht, innerhalb eines Monats nach Zustellung der Kündigung vom Arbeitgeber eine Begründung der Kündigung zu verlangen, wenn er der Ansicht ist, dass der Arbeitgeber ihm die Kündigung nur deshalb zugestellt hat, weil er seine gesetzlich vorgesehenen Rechte geltend gemacht oder ausgeübt hat. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich eine schriftliche Begründung für die Kündigung zu liefern.