

DIE HÄUFIGSTEN IRRTÜMER UND FRAGEN BETREFFEND DAS NEUE ARBEITSZEITRECHT

Unterschied Normalarbeitszeit - Höchstarbeitszeit

Es gilt nach wie vor zwischen der Normalarbeitszeit, also der täglich und wöchentlich grundsätzlich zu erbringenden Arbeitszeit ohne Überstunden, und der Höchstarbeitszeit, welche inklusive Überstunden maximal geleistet werden darf, zu unterscheiden. Durch die Arbeitszeitgesetznovelle, welche mit 01.09.2018 in Kraft getreten ist, wurde die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden sowie die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 auf 60 Stunden erhöht. Die gesetzliche Normalarbeitszeit blieb hingegen unverändert und liegt grundsätzlich nach wie vor bei acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche (bzw. kürzer, so es der anwendbare Kollektivvertrag bestimmt).

Durchschnittsgrenze von 48 Stunden pro Woche

Oftmals übersehen wird die wesentliche Durchschnittsregelung: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten (dieser Zeitraum kann durch Kollektivvertrag auf 26 bzw. 52 Wochen ausgedehnt werden). Die Durchschnittsregelung galt bereits vor der Arbeitszeitreform in dieser Form und ist strafbewährt. Das bedeutet, dass die Behörden bei Verstößen Strafen verhängen können. In Zukunft sind – gleichsam als Ausgleich für die erhöhten Höchstarbeitszeiten – Kontrollen verstärkt im Hinblick auf derartige Verstöße zu erwarten.

Grundloses Ablehnungsrecht für die 11. und 12. Überstunde sowie zwingendes Wahlrecht zwischen Abgeltung in Geld oder Zeitausgleich

Nach der alten Rechtslage konnten Überstunden nur dann vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn dem keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstanden und eine solche Mehrarbeitsverpflichtung im Dienstvertrag oder Kollektivvertrag festgelegt war. Diese Regelung bleibt für die Anordnung der neunten und zehnten Arbeitsstunde weiterhin relevant. Für die elfte und zwölfte Arbeitsstunde wurde (neu) hingegen ein grundloses Ablehnungsrecht des Arbeitnehmers eingeführt („Freiwilligkeitsgarantie“). Eine Ablehnung der elften und zwölften Arbeitsstunde durch den Arbeitnehmer darf nicht zu seiner Benachteiligung, insbesondere hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung führen. Außerdem genießt der Arbeitnehmer einen speziellen Kündigungsschutz und kann eine aufgrund von abgelehnten, zusätzlichen Überstunden ausgesprochene Kündigung gerichtlich anfechten.

Der Arbeitnehmer kann zudem wählen, ob die „neuen“, erweiterten Überstunden in Geld oder alternativ durch Zeitausgleich abgegolten werden sollen. Vor der Arbeitszeitreform war und ist auch weiterhin betreffend die neunte und zehnte Arbeitsstunde die zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung für die Art der Abgeltung maßgeblich. Im Zweifel – wenn also keine Vereinbarung getroffen wurde – sind diese Überstunden durch Geld auszugleichen.

Auswirkungen auf bestehende und künftige Gleitzeitvereinbarungen?

Die Arbeitszeitreform lässt bestehende Gleitzeitvereinbarungen explizit unberührt. Neu abgeschlossene bzw. abgeänderte Gleitzeitvereinbarungen können nun jedoch einen längeren Gleitzeitrahmen von bis zu zwölf Stunden täglich als Normalarbeitszeit (!) vorsehen. Voraussetzung dafür ist, dass bestehende Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden können und dies auch in Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit, also gleichsam als "verlängertes Wochenende" kombiniert mit einem Freitag oder Montag, nicht ausgeschlossen ist. Ferner hat auch hier der Arbeitnehmer das Recht, die Art der Abgeltung für die elfte und zwölfte Stunde selbst (und unabhängig von allenfalls bestehenden, generellen Regelungen) zu bestimmen. In der Praxis bedeutet dies, dass diese zwei "Überstunden" letztlich auf einem gesonderten Zeitkonto geführt werden müssen, um sie entsprechend abgrenzen zu können.

Wie wirken sich die Arbeitszeitänderungen auf bestehende „All-In-Vereinbarungen“ aus?

Hinsichtlich der Auswirkungen der Arbeitszeitreform auf bestehende All-In Vereinbarungen hat der Gesetzgeber leider viele Fragen offengelassen. So etwa die Frage, ob solche Vereinbarungen nunmehr auch die elfte und die zwölfte Stunde umfassen. Dies ist einzelfallbezogen aufgrund der konkreten Vereinbarung und des Willens der Parteien bei Abschluss der Pauschalvereinbarung zu beantworten. Wurde zum Beispiel ausdrücklich vereinbart, dass mit dem Gehalt „sämtliche künftige (Mehr- und) Überstunden" (oder überhaupt „sämtliche Leistungen") abgegolten sind, würde eine solche Formulierung wohl auch die elfte und zwölfte Stunde abdecken.

Zu beachten ist jedenfalls, dass nach wie vor eine konkrete Deckungsprüfung durchzuführen ist. Bei einer solchen ist zu prüfen, ob die erbrachten Überstunden durch die Überzahlung tatsächlich abgedeckt sind. Es empfiehlt sich insbesondere vor diesem Hintergrund, bestehende "All-In-Vereinbarungen" (z.B. aus Anlass der nächsten Gehaltsanpassung) entsprechend klarzustellen bzw. zu ergänzen.

HR-Datenschutz: Die häufigsten Fragen seit Mai 2018

Ist für die Datenverarbeitung immer eine Einwilligung des Betroffenen erforderlich?

Die seit 25.05.2018 geltende DSGVO legt verschiedene Legitimationsgrundlagen für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten fest. Im HR-Bereich sind insbesondere folgende Grundlagen von Bedeutung: Rechtliche Verpflichtung (z.B. Meldepflichten, AZG-Aufzeichnungen), Vertragserfüllung (Abwicklung des Dienstvertrages), berechnigte Interessen des Arbeitgebers und subsidiär die Einwilligung des Betroffenen. Sofern also zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, des Vertrages oder aufgrund berechtigter Interessen des Arbeitgebers eine Grundlage für die Datenverarbeitung besteht, ist keine (zusätzliche) Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich.

Wie ist das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarungen und der Einwilligung des Betroffenen?

Die Befugnisse des Betriebsrats bleiben durch die DSGVO unberührt. Bereits bestehende Betriebsvereinbarungen, die die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten zum Inhalt haben, bleiben grundsätzlich in Kraft. Umstritten ist, ob Betriebsvereinbarungen eine eigenständige Legitimationsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten bilden, ob sie also eine sonst erforderliche Einwilligung des Mitarbeiters obsolet machen. Es ist davon auszugehen, dass neben einer Betriebsvereinbarung jedenfalls eine zusätzliche Legitimationsgrundlage (sei es eine gesetzliche Verpflichtung, die Vertragserfüllung, ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers oder eine Einwilligung) erforderlich ist. Es muss also nicht zwingend zusätzlich zur Betriebsvereinbarung eine Einwilligung des Mitarbeiters vorliegen; sehr wohl ist aber eine Grundlage erforderlich, die in der DSGVO Deckung findet (meist wird es überwiegendes bzw. berechtigtes Interesse des Arbeitgebers sein, oder die Vertragserfüllung).

Auskunfts- und Löschungsanfragen von Bewerbern bzw. Dienstnehmern?

In der Praxis sind häufig arbeitsgerichtliche Verfahren Anlass für Auskunfts- bzw. Löschungsansuchen an die HR-Abteilung. Einerseits wünschen oft abgelehnte Bewerber eine Löschung ihrer übermittelten und verarbeiteten Daten. Andererseits haben auch Dienstnehmer, insbesondere im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, oftmals ein Auskunfts- und auch Löschungsinteresse.

Nicht jeder Löschungsanfrage muss aber nachgekommen werden: Eine Anfrage darf etwa dann abgelehnt werden, wenn die Verarbeitung erforderlich ist, z.B. zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung. Dies muss der betroffenen Person jedoch begründet mitgeteilt werden.

Fällt der Grund für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten weg bzw. widerruft die betroffene Person ihre Einwilligung – und liegt auch keine andere Legitimationsgrundlage vor –, so ist die Löschung in die Wege zu leiten.

Besonders problematisch gestalten sich Löschanfragen im Zusammenhang mit Initiativbewerbungen: Bei diesen ist oft der Umfang der Einwilligung in die Verarbeitung unklar. Unter Umständen findet eine Speicherung der Daten in verschiedenen E-Mail-Postfächern statt, wodurch es fast unmöglich ist, die Löschung sicherzustellen. Es ist daher zu empfehlen, Bewerbungen nur mehr intern über eine (zentrale) Plattform möglich zu machen.

Welche Fristen gelten für die Datenaufbewahrung?

Hinsichtlich der relevanten Fristen gibt es keine allgemeine Bestimmung, die den Arbeitgeber dazu verpflichtet oder berechtigt, sämtliche Unterlagen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis aufzubewahren. Es gibt aber spezielle Aufbewahrungspflichten: Im Arbeitsrecht ist grundsätzlich eine dreijährige Frist zu beachten (Ausnahme: Der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses besteht 30 Jahre). Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle für sozialversicherungsrechtliche Zwecke sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren. Für Daten betreffend Lohnsteuer- und Abgabepflicht gilt eine siebenjährige Aufbewahrungspflicht (dies ist vor allem für die Abrechnung relevant).

Sofern keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht, kein Erfordernis zur Vertragserfüllung und keine Einwilligung zur Aufbewahrung vorliegt, besteht eine Verpflichtung zur unverzüglichen Löschung der verarbeiteten Daten.