

GOBERT ÉS TÁRSAI
ÜGYVÉDI IRODA

Andrássy út 10.
1061 Budapest
Hungary
Telefon + 36 (1) 270 9900
Telefax + 36 (1) 270 9990
office@gfplegal.com

LAW SHOOTER

Januar 2014

FROHES NEUES JAHR !

Wir freuen uns, dass 2013 ein sehr erfolgreiches Jahr für unsere Kanzlei war! Am Anfang des Jahres wurde unser Managing Partner Dr. Arne Gobert zum Vorstandsvorsitzenden des Deutschen Wirtschaftsclubs gewählt. Während unsere Partnerin Dr. Andrea Soos als Vorstandsmitglied der European Employment Lawyers Association gewählt wurde! Unsere Firma gewann auch zahlreiche Preise dieses Jahr wie Law Firm of the Year (für zwei aufeinander folgende Jahre), Immobilien -und Baurecht Kanzlei des Jahres sowie Full-Service- Kanzlei des Jahres 2013! Um unsere Mandanten immer auf den neusten Informationsstand zu halten, hielten wir eine Reihe von Seminaren aber wir haben auch zahlreiche große Charity-Veranstaltungen organisiert, wie das Familien Golf-Event und das Poker- Boot, wo wir in der Lage waren viel Geld für die Csodalámpa Organisation zu ersteigern. Nicht zu guter letzt hat unsere Kanzlei seine Online-Präsenz deutlich erhöht durch den Start unseres eigenen Blogs und unserer Facebook-Seite! Obwohl 2013 ein tolles Jahr für BWSP Gobert und Partner war, sind wir sicher, dass 2014 noch besser wird!

Wir hoffen, dass Sie diese Newsletter Ausgabe nützlich finden. Sollten Sie Fragen zu einem Artikel haben, zögern Sie bitte nicht uns zu kontaktieren.



Dr. Arne Gobert
Managing Partner

KOMMISSION CONTRA UNGARN (FALL NR. C-288/12)

Weitere Verstärkung der Unabhängigkeit der Datenschutzbehörden durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH)?

Die Kommission hat eine Klage gegen Ungarn eingelegt wegen der vorzeitigen Auflösung des Auftrages des Datenschutzbeauftragten und der Bestellung einer neuen Datenschutzbehörde am 24. Mai 2012. Die Kommission hat in ihrer Begründung vorgetragen, dass die

INHALT

- **KOMMISSION CONTRA UNGARN (FALL NR. C-288/12).** 1
- **VERSCHWOMMEN DURCH DIE KAMERA** 2
- **DER SOG. ABRECHNUNGSZEITRAUM; DIE VOM ARBEITSZEITRAHMEN FLEXIBLERE, KOSTENGÜNSTIGERE ARBEITSZEITAUFTEILUNG** 5

KONTAKT

- **ANSCHRIFT:**
ANDRÁSSY ÚT 10.,
STERN PALOTA,
H-1061 BUDAPEST,
UNGARN

- **WEBSEITE:**

WWW.GOBERTPARTNERS.COM

office@gfplegal.com

www.gobertpartners.com

vorzeitige Auflösung des Auftrages des Datenschutzbeauftragten die Verletzung der „vollständigen Unabhängigkeit“ der Datenschutzbehörden gemäß Art. 28 der Richtlinie darstellt. Der am 10. Dezember 2013 eingelegte Antrag vom Generalanwalt Wathelet untermauert in seiner Gesamtheit die Argumentation der Kommission. Generalanwalt Wathelet betont, dass die Klage der Kommission seiner Meinung nach gut begründet ist und sich auf den als Meilenstein geltenden Fall Deutschland contra Kommission beruft. Gemäß der Argumentation von Generalanwalt Wathelet verstößt die Beauftragung des jetzigen Vorsitzenden der Datenschutzbehörde gegen das Europarecht. Folglich wenn die Unabhängigkeit der früheren Datenschutzbehörde durch den EuGH festgestellt wird, verletzt der Mandat des neuen Vorsitzenden das Recht der Europäischen Union kontinuierlich. Gemäß dem Antrag widerspricht die Auflösung jeder Datenschutzbehörde ohne objektiven Grund den Voraussetzungen des Artikels 28 der Richtlinie. Anderenfalls könnten die Regierungen jederzeit die Tätigkeit der Datenschutzbehörden beeinflussen.

Würde das Gericht die Ansicht des Generalanwalts in seiner nächsten Entscheidung teilen, wäre die Unabhängigkeit der Datenschutzbehörden in den Mitgliedstaaten beachtlich verstärkt, da so die Regierungen die Datenschutzbehörden wegen der Kritik deren Datenschutzpolitik nicht entfernen könnten. Im Falle des eventuellen Unterganges der Datenschutzreform (welche die Sicherung der Unabhängigkeit der nationalen Datenschutzbehörden bestimmen würde), könnte die Entscheidung des EuGH aber eine noch größere Bedeutung haben.

Bei rechtlichen Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Andrea Soós, Partner
Andrea.soos@gflegal.com
+36 1 270 99 00

VERSCHWOMMEN DURCH DIE KAMERA

Am Anfang des Jahres 2013 hat die Datenschutzbehörde eine Stellungnahme über die elektronischen Überwachungsmittel veröffentlicht,

aufgrund dessen die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Überwachung am Arbeitsplatz gemäß der neuen gesetzlichen Vorschriften nicht erforderlich sei. Man kann sogar rechtmäßig verschiedene elektronische Überwachungsanlagen verwenden. Die Stellungnahme wurde (ironischer Weise) am Tag des Datenschutzes kundgegeben und wurde durch die Presse verbreitet, dass die Überwachung laut der Behörde grenzenlos rechtmäßig sei.

Dies entspricht aber glücklicherweise nicht ganz die Wahrheit.

Ausblick

Die Beurteilung der verschiedenen Überwachungsanlagen ist in der internationalen Praxis sehr vielfarbig; die Rechtsprechung des kanadischen Oberlandesgerichts gehört zu dem neuen Trend, laut dem der Arbeitnehmer ein Recht auf Privatleben sogar bezüglich der Arbeitsmittel haben. Diese dürfen mit der Begründung „diese Mittel stehen im Eigentum des Arbeitgebers“ nicht kontrolliert werden. Ähnliche Auslegung herrscht auch in Brasilien, wo reihenweise Geldbußen den Arbeitgebern, die die Arbeitnehmer beobachten, verhängt werden. Ein Unterschied besteht nur insoweit, dass die Überwachung gemäß der brasilianischen Praxis nicht zu beanstanden ist, wenn der Arbeitgeber jegliche Privatnutzung eindeutig verboten hat. Als weiteres Beispiel kann die deutsche Praxis erwähnt werden, in der die ersten strafrechtlichen Verfahren gegenüber solchen Firmenleitern eingeleitet worden sind, die die E-Mails der Arbeitnehmer auf unzulässiger Weise kontrolliert haben.

Laut der Praxis zahlreicher europäischer Datenschutzbehörden kann der Begriff der Zustimmung beim Bestehen des Arbeitsverhältnisses – wegen des Fehlens der Freiwilligkeit – nicht als wirksame Zustimmung ausgelegt werden (d.h. selbst wenn der Arbeitnehmer seine Zustimmung erteilt, muss diese als unwirksam angesehen werden). In dem Arbeitsverhältnis können ausschließlich die Rechtsgrundlagen gemäß der EU-Richtlinie angewandt werden. Dazu gehören die Fälle der obligatorischen Datenverarbeitung (Lohnabrechnung) oder Datenverarbeitung aufgrund anderer Rechtsgrundlagen.

Recht auf Überwachung

Bei der Prüfung der Überwachung der Arbeitnehmer stehen zwei Interessen gegeneinander (das eine Interesse ist ein in dem Grundgesetz gewährtes Grundrecht):

- das Grundrecht des Arbeitnehmers auf Beachtung seines Privatlebens (und seiner Privatdaten) durch andere. Dieses Grundrecht kann ausnahmsweise beschränkt werden, wie dieses auch durch das Gesetz Nr. I. von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch (im Weiteren: ArbGB) deklariert wird. Das Recht auf seine eigene Bildaufnahmen und auf alle seine Daten (wann er Arbeiten geht, wie viel Zigaretten er am Tag raucht, wen er anruft, wo er mit dem Firmenwagen hinfährt) wird auch vom Zivilrecht im Rahmen der Persönlichkeitsrechte geschützt. Die Persönlichkeitsrechte können von dem Arbeitgeber beschränkt werden.
- das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers und sein beschränktes Recht auf Kontrolle.

Aufgrund der Obigen kann es festgestellt werden, dass es ein Recht auf „Überwachung“ – abgesehen von den extremen Lebenssituationen (zum Beispiel die Mitarbeiter des nationalen Sicherheitsdienstes) – nicht gibt. Das ArbGB bestimmt aber verschiedene Pflichten der Arbeitnehmer (ständige Anwesenheit, zur Verfügung stehen, Erscheinen in einem der Arbeit entsprechenden Zustand, Unterlassen solches Verhaltens auch außerhalb der Arbeitszeit, das den guten Ruf des Arbeitgebers schädigen kann und einen wirtschaftlichen Nachteil des Arbeitgebers zur Folge hat). Zur Kontrolle dieser Arbeitnehmerpflichten entsteht ein „Interesse“ des Arbeitgebers. Die Frage ist nun, wie der Arbeitgeber die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer in Rahmen der Rechtmäßigkeit aufgrund seines Interesses beschränken kann.

Gemäß § 9 Abs. 2 ArbGB können die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers beschränkt werden, wenn die Beschränkung aufgrund eines mit der Bestimmung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar zusammenhängenden Grundes unbedingt erforderlich und im Lichte der Erreichung des Ziels verhältnismäßig ist. Die Arbeitnehmer müssen über die Art und Weise, die Voraussetzungen und über die Dauer der

Beschränkung ihrer Persönlichkeitsrechte im Voraus informiert werden.

Im Falle der elektronischen Überwachungen sind also zwei Grundprinzipien zu beachten:

- die Überwachung kann sich auf das Privatleben gar nicht erstrecken,
- die Erkennung der Daten und die Verwendung von Bildaufnahmen sind nur dann rechtmäßig, wenn diese Beschränkung „aufgrund eines mit der Bestimmung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar zusammenhängenden Grundes unbedingt erforderlich und im Lichte der Erreichung des Ziels verhältnismäßig ist“.

Mit einem einfachen Beispiel gezeigt, ist die Bewahrung einer Aufnahme wo der Arbeitnehmer gerade sein Snack verspeist (ausgenommen die Arbeitnehmer, die an einem Verbraucherschutz teilnehmen), auf keinem Fall erforderlich. Jegliche elektronische Überwachungsanlage ist also rechtswidrig, so lange man eins der zwei Grundprinzipien verletzt.

Praxis des Datenschutzbeauftragten und die Rechtsprechung

Die gültige ungarische Regelung gibt keine leicht verwendbare Anweisung für die Arbeitgeber. Die Praxis des Datenschutzbeauftragten war ziemlich streng: Laut der alten Praxis (Stellungnahme Nr. 1805/A/2005-3) durfte eine Kamera unter keinen Umständen am Arbeitsplatz platziert werden. Gemäß dieser Stellungnahme: „Am Arbeitsplatz kann keine Überwachungsanlage zur Kontrolle der Arbeitsdisziplin und Arbeitsintensität betrieben werden, nicht einmal bei solchen wichtigen Arbeitsorten, wie das Gebäude der Feuerwehr. Gemäß der europäischen Datenschutzpraxis können die weitergeleiteten Bildaufnahmen zur Kontrolle der kleineren Regelverstöße am Arbeitsplatz nicht verwendet werden. Gleichzeitig kann die Kontrolle an solchen Arbeitsplätzen ausgeprägter sein, deren ungestörten Betrieb auch die öffentliche Sicherheit verlangt. Die Rechtmäßigkeit solcher Überwachungen kann nur in Kenntnis der Einzelheiten des gegebenen Falles

beurteilt werden.“

Die obige Meinung wurde schon mit der Stellungnahme des dritten Datenschutzbeauftragten veraltet, die Rechtsprechung hat sogar die Überwachung mit versteckter Kamera als zulässig anerkannt, d.h. hat der Arbeitgeber in mehreren Fällen zum Beweis der Rechtsverletzung Bildaufnahmen erfolgreich verwendet, die mit versteckter Kamera erstellt worden sind.

Empfehlung der ungarischen Datenschutzbehörde (NAIH)

Die jetzt gültige Empfehlung der NAIH stellt einen Rückschritt im Vergleich zur Praxis der dritten Datenschutzbeauftragten dar, ist diese jedoch nachsichtvoller als die ausländische Praxis. Obwohl der Titel der Empfehlung die elektronischen Überwachungsanlagen erwähnt, verengt sich die Empfehlung jedoch nur auf die CCTV.

Laut der NAIH ist das Recht auf Kontrolle des Arbeitgebers „berechtigtes Interesse“, dessen Rechtsgrundlage § 42 Abs. 2 ArbGB ist. Anhand der Empfehlung wird die Kontrolle des Arbeitgebers bezüglich des Verhaltens des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gemäß § 11 Abs. 1 ArbGB ermöglicht, sogar mit elektronischen Überwachungsanlagen. Die Behörde akzeptiert zwar die Stellungnahme des Forums der Aufsicht der europäischen Datenschutzbehörden (der sog. Arbeitsgemeinschaft Nr. 29), wonach die aufgrund der Zustimmung basierende Datenverarbeitung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nicht akzeptabel ist. Sie hat in ihrer Empfehlung jedoch festgehalten, wann die Überwachung rechtmäßig ist: wenn die Voraussetzungen des Art. 7 der Richtlinie erfüllt sind (also wenn andere Rechtsgrundlagen wie zum Beispiel das „berechtigtes Interesse“ des Arbeitgebers dies begründet). Es ist aber ein Problem, dass die ungarische Regelung die durch Art. 7 gewährten Möglichkeiten nicht vollumfänglich übernommen hat. Die Behörde erklärt diesen dogmatischen Widerspruch mit der Begründung, dass Art. 7 der Richtlinie unmittelbar in jedem Mitgliedstaat unabhängig von der nationalen Regelung gültig ist. Die Folgerung der Behörde basiert auf einer EK-Entscheidung gegen

Spanien (Fall Nr. C-478/10). Die Empfehlung prüft unter Bezugnahme auf die unmittelbare Wirkung der Richtlinie nicht mehr die Rechtsgrundlagen gemäß den ungarischen Rechtsvorschriften, sondern führt aufgrund der Übernahme des Ausdrucks „legitimate interest“ einen Test bezüglich der „Erwägung des legitimen Interesses“ ein, und führt aus, dass es zu prüfen ist, ob die Kontrolle unbedingt erforderlich ist und ob diese aus einem lauterem Zweck erfolgt.

Der gute HR-Angestellte hört an diesem Punkt des Testes mit dem Ermessenauf, da die Kamera am Arbeitsplatz nur in extremen Fällen als „unbedingt erforderlich“ angesehen wird, zum Beispiel bei Lagerräumen. Laut der Folgerung der NAIH besteht aber das „berechtigtes Interesse“ unter Bezugnahme auf dem Prinzip „accountability“ bei jedem Arbeitgeber. Das heißt um einen späteren Schadensfall dokumentieren zu können, kann der Arbeitgeber gemäß der Folgerung der Behörde rechtmäßig Kameras an die Wand montieren.

Die nächste Stufe des Tests ist eine einfache Untersuchung: die Platzierung der Kamera kann die Menschenwürde nicht verletzen. Das heißt in der Umkleidekabine, in den Resträumen (mit anderen Worten aus Selbstzwecken) kann keine Kamera platziert werden. Dies ergibt sich laut der Behörde aus dem Beschluss des Verfassungsgerichtes Nr. 36/2005 (X.5.). Die Dauer der Aufbewahrung der Aufnahmen beträgt laut der Behörde im Allgemeinen 3 Tage, welche aber das auf der „accountability“ basierende berechtigtes Interesse in Frage stellen kann.

An dieser Stelle möchten wir darauf verweisen, dass die Empfehlung der Behörde – obwohl diese viel günstiger mit Hinsicht auf die Voraussetzungen der Überwachung im Verhältnis der früheren Ansichten ist – bei Rechtstreitigkeiten nur Berufungsgrundlage sein kann. Diese hat keine verbindliche Wirkung auf die Gerichte, daher ist es empfehlenswert, abzuwarten, bis sich die relevante Rechtsprechung auskristallisiert hat.

Letzte Schritte: angemessene Information und administrative Pflichten

den müssen angegeben werden;

der Überwachung am Arbeitsplatz mit diesem zweistufigen Test rechtmäßig. Unabhängig davon sind die Arbeitgeber verpflichtet, der strengen Informationspflichten Genüge zu tun. Die Behörde ermuntert die Datenverwalter, ihre Informationspflicht im Rahmen einer Satzung zu erfüllen.

Die Videoüberwachung muss in das Register angemeldet werden, wenn auf die Aufnahmen nicht nur Mitarbeiter (zum Beispiel auch Pizza- oder Postbote) zu sehen sind. Werden Sicherheitsdienstmitarbeiter in die Überwachung involviert, müssen diese laut der Behörde extra angemeldet werden. Die Empfehlung befasst sich nicht mit den praktischen Fragen, welche sich bei der Anmeldung in das Register regelmäßig stellen:

- den genauen Platz und den Blickwinkel der Kameras müssen angegeben werden;
- indem ein externes System die Überwachung vornimmt, wird der Betreiber dieses externen Systems zum Datenverwalter, bei gesonderter Dienstleistung sogar zum eigenständigen Datenverwalter.

Um die Risiken seitens des Arbeitgebers zu reduzieren – indem sich der Arbeitgeber für die Einführung der Videoüberwachung entscheidet – ist es empfehlenswert, die Videoüberwachung durch Subunternehmern / Fachleute im Sicherheitsdienst ausführen zu lassen, die auch bezüglich der richtigen Platzierung der Kameras behilflich sein können.

Andere Überwachungssysteme

Die Empfehlung kann eher als eine Empfehlung über CCTV betrachtet werden, da sie sich gar nicht mit der Frage der geographischen Ortbestimmung, oder mit der Frage der Kontrolle der Benutzung von E-Mails, Internet und sozialen Medien auseinandersetzt. Bei diesen elektronischen Überwachungssystemen hilft ebenso der Datenschutzbeauftragte mit seinen Weisungen weiter, wonach nur die Beobachtung der Mittel des Arbeitgebers in der Arbeitszeit rechtmäßig ist, das heißt, die Verwendung von den ununterbrochen betriebenen GPS oder die ununterbrochene Überwachung der

Zelleninformationen und die am Laptop installierten Spion-Programme können nicht als rechtmäßig qualifiziert werden.

Bei der Kontrolle der Benutzung von E-Mail, Internet und sozialen Medien wird die Ausgliederung der „Human-Siebe“ durch die meisten ausländischen Urteile für rechtmäßig erachtet, das heißt die Anwendung von solchen Kontrollsystemen ist empfehlenswert, welche auf informatischer Grundlage die Überwachung vornehmen (Suche nach Schlüsselwörter, oder nach bestimmten Seiten oder Adressaten).

Ein wichtiges Grundprinzip der ArbGB ist, dass beide Parteien so vorzugehen haben, wie es in der gegebenen Lage im Allgemeinen erwartet werden kann. Dies gilt auch für die Überwachung. Sogar bei den rechtmäßig eingeführten Überwachungssystemen kann es vorkommen, dass diese aufgrund eines außerhalb der Reichweite des Rechtes liegenden Grundes kontraproduktiv werden. Die Arbeitgeber müssen also die elektronische Überwachung nicht nur wegen der Beachtung der Grundrechte der Arbeitnehmer minimalisieren, sondern auch wegen der Bewahrung der guten Stimmung und des Vertrauens am Arbeitsplatz.

Bei rechtlichen Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Andrea Soós, Partner
Andrea.soos@gfplegal.com
+36 1 270 99 00

DER SOG. ABRECHNUNGSZEITRAUM;

Das zur Kostenreduktion dienende neue arbeitsrechtliche Rechtsinstitut, der sog. Abrechnungszeitraum bezeichnet einen längeren, vom Arbeitgeber bestimmten und mit der betroffenen Woche beginnenden Zeitraum, während dessen die Arbeitnehmer die Wochenarbeitszeit erfüllen. Es wurde mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch Nr. I aus dem Jahre

2012 (im Weiteren: „AGB“) eingeführt, doch viele Unternehmen haben diese Information noch nicht erhalten. Mit Rücksicht darauf, dass diese neue Form der Arbeitszeitaufteilung dazu geeignet ist, die Beschäftigungskosten der Arbeitgeber zu reduzieren ohne das, dass Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer aufgehoben wird, d.h. kann es für beide Parteien vorteilhaft sein. So halten wir es für sehr wichtig dieses Rechtsinstitut und dessen praktische Anwendung Ihnen näherzubringen.

Im ungarischen Arbeitsrecht wird der Abrechnungsraum als ein neues Rechtsinstitut betrachtet, auf internationaler Ebene ist es eine gut bewährte Arbeitszeitaufteilungsmethode bei Unternehmen die ungleichmäßige Arbeitszeitaufteilung benutzend. Die Wurzel des Rechtsinstitutes kommt aus der USA („working time bank“ oder „working time account“), wird aber in Deutschland, als auch in Österreich („Arbeitszeitkonto“) gerne angewendet und ist in der Praxis ein sehr wirkungsvolles und flexibles System. Der Einklang des Rechtsinstitutes ist mit dem Gemeinschaftsrecht aufgrund der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung bestreitbar, in einem gewinnorientierten Ansatz sehen die Arbeitgeber es jedoch als technische Lösungsmöglichkeit, das ihren Betrieb deutlich erleichtert.

Die Arbeitszeit wird von den Arbeitgebern aufgeteilt. Im Prinzip teilen die Arbeitgeber die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmern aufgrund der allgemeinen Arbeitsordnung, von Montag bis Freitag, d.h. auf 5 Arbeitstagen pro Woche auf. Die Wirtschaftsverhältnisse verlangen jedoch oft eine davon abweichende Arbeitszeitaufteilung, es gibt nämlich „Saisonszeiten“, wo in einem gewissen Zeitraum viel produziert werden soll, und es Zeiträume gibt wo es weniger Arbeit gibt, so wird am Ende der Zeitraum der Arbeitsverrichtung der Arbeitnehmer durchschnittlich ausgeglichen.

Im Falle von einer ungleichmäßigen Arbeitszeitaufteilung kann der Arbeitgeber sich abhängig von seiner Wahl so entscheiden, dass er im Weiteren entweder (i) Arbeitszeitrahmen, oder (ii) Abrechnungszeitraum verwendet.

Der Gesetzgeber erzielt mit der Einrichtung des Abrechnungszeitraums die Erleichterung des effektiveren Betriebs der Wirtschaftsakteuren. Gemäß der Begründung des AGB's, „Bei der Bestimmung der Dauer des Zeitraums gelten die Bedingungen des Arbeitszeitrahmens in dieser Hinsicht auch, diese Arbeitszeitaufteilungsmethode ist aber grundlegend verschieden von der Regelung des Arbeitszeitrahmens. Während die Verwendung des Arbeitszeitrahmens ist vor allem als die Menge der Arbeitszeit auf der Grundlage einer längeren Zeit zu betrachten, die Lösung gemäß dieses § ist auf der anderen Seite eine einfache Aufteilungsregel. Mit der Anwendung dieser Regel hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, zur Abarbeitung jeglicher Arbeitsstunden einer gegebenen Woche einen längeren Zeitraum zu bestimmen.“

Die Regeln für den Zeitraum des Arbeitszeitrahmens sind sowohl bei der Anwendung des Abrechnungszeitraums, als auch bei der Abrechnung der Anwesenheit und Regeln des Verfahrens bei einer Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Abrechnungsraumes entsprechend maßgebend.

Die Wahl des Abrechnungszeitraums bedeutet gleichzeitig die Anwendung einer Aufteilungsregel. Im Vergleich mit dem Arbeitszeitrahmen ist der größte Unterschied, dass es immer nur 1 Arbeitszeitrahmen gibt, der Abrechnungszeitraum läuft aber auf mehreren Linien. Der Abrechnungszeitraum kann für solchen Unternehmen eine Lösung bedeuten, die die Einrichtung eines Arbeitszeitrahmens bevorzugen, bisher einen Arbeitszeitrahmen benutzt haben, bzw. einen noch größeren Raum zur Aufteilung der Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer brauchen.

Bezüglich der Arbeitszeitaufteilung bei einem Abrechnungszeitraum können wir beobachten, dass der Arbeitgeber die Wochenarbeitszeit, die er unter Zugrundelegung der Tagesarbeitszeit und der allgemeinen Arbeitsordnung feststellt, immer auf den mit der gegebenen Woche beginnenden, längeren Zeitraum aufteilt und er macht dies Woche für Woche. Das Maß der Arbeitszeit wird immer bezüglich des vorliegenden Abrechnungszeitraums pauschaliert. Bei dem Abrechnungszeitraum beginnen also die Zeiträume wöchentlich und laufen parallel nebeneinander, dadurch benötigt diese neue Methode

eine genaue und kontinuierliche Administration, als die genaue Abrechnung bezüglich der Arbeitszeit nur in dieser Weise verwirklicht werden kann. Ohne genaue Administration kann dieses System nicht verfolgt werden.

In dem Abrechnungszeitraum hat der Arbeitgeber die Möglichkeit nicht nur die Arbeitszeit ungleichmäßig, sondern auch die Ruhetagen ungleichmäßig aufzuteilen. Nach 6 erfüllten Arbeitstagen muss aber 1 Ruhetag eingeteilt werden auch bei der Verwendung eines Abrechnungszeitraumes. Es gilt ferner die zur Schutz der Arbeitnehmer dienende Regel, wonach monatlich 1 Arbeitstag auf einen Sonntag fallen muss. Es kann jedoch die Arbeitszeit als eine ordentliche Arbeitszeit – im Falle von Vorhandensein von weiteren gesetzlichen Vorschriften – an einem Sonntag auch angeordnet werden, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit in einem Abrechnungszeitraum anordnet.

Die ausländischen Erfahrungen zeigen, dass nach der Überwindung von Anfangsschwierigkeiten mit der Einrichtung der Abrechnungszeitraum einen günstigeren Betrieb für die Unternehmen ermöglichen kann.

Bei rechtlichen Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Timea Szabó, Junior Associate

Timea.szabo@gfplegal.com

+36 1 270 99 00

Bei Immobilien- und Handelsrecht Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Arne Gobert, Managing Partner:

arne.gobert@gfplegal.com

Bei Gesellschafts- und Steuerrecht Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Réka Ipacs, Corporate & IT/IP Partner:

reka.ipacs@gfplegal.com

Bei Datenschutz und Arbeitsrecht Fragen steht Ihnen zur Verfügung:

Dr. Andrea Klára Soós, Labour & Litigation Partner:

andrea.soos@gfplegal.com

**Alle verwendeten Beiträge wurden von dem BWSP
Gobert & Partners Team für Sie verfasst**