



Neuigkeiten bei tschechischen Minijobs 2023 und 2024

Inhaltsverzeichnis

| | |
|-------------------------------------------------|---|
| Änderungen für Vereinbarungen ab 01.10.2023 | 1 |
| Urlaub für Vereinbarungen ab dem 1. 1. 2024 | 2 |
| Änderungen bei der Versicherung ab 1. Juli 2024 | 2 |

Die Änderung des Arbeitsgesetzbuchs hat seit Oktober 2023 eine Reihe von Neuerungen für die Funktionsweise von tschechischen Minijobs (sog. Vereinbarungen über Arbeiten außerhalb des Arbeitsverhältnisses) gebracht. Nur das Recht auf Urlaub wurde ab dem 1. Januar 2024 verschoben. Was hat sich geändert und was wird sich noch ändern?

Die Änderung des Arbeitsgesetzbuchs vom 19. September 2023 brachte eine Reihe von Änderungen in der Funktionsweise von Vereinbarungen über Arbeiten außerhalb des Arbeitsverhältnisses mit sich. Die meisten Änderungen sind bereits zum 1.10.2023 in Kraft getreten. Lediglich das Recht auf Urlaub hat eine aufgeschobene Wirkung zum 1.1.2024. Weitere Änderungen für Leistungsvereinbarungen werden durch das Konsolidierungspaket zum 1.7.2024 herbeigeführt.

Änderungen für Vereinbarungen ab 01.10.2023

Ziel der Änderung des Arbeitsgesetzbuchs ist es, die Bedingungen für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Vereinbarungen für Arbeiten außerhalb des Arbeitsverhältnisses tätig sind, anzugleichen, **so dass für "Vertragsarbeiter" die gleichen Arbeitsbedingungen gelten wie für Angestellte.**

Planung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit **mindestens drei Tage vor Beginn der Schicht** schriftlich festzulegen. Es ist möglich, nur eine Schicht festzulegen oder einen längeren Zeitraum (z. B. eine Woche, einen Monat usw.). Das Arbeitsgesetzbuch regelt nicht die Einzelheiten oder die formale Gestaltung des Schichtplans. Es ist wichtig, dass die Schriftform und die Frist mindestens 3 Tage vor Schichtbeginn eingehalten werden.

Für Arbeitnehmer, die auf der Grundlage von Vereinbarungen arbeiten, gelten nun die gleichen Regelungen für die Arbeits- und Ruhezeiten, einschließlich der Einhaltung der Pausen, wie für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis.

Zuschläge

Minijobber haben Anspruch auf Zuschläge gemäß § 115 bis § 118 des Arbeitsgesetzes, d. h. **für Feiertage, Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit und in schwierigen Arbeitsumgebungen** (§ 138 des Arbeitsgesetzes). Zuschläge für Überstunden gemäß § 114 des Arbeitsgesetzes stehen nicht zu. Die Zuschläge werden auf der Grundlage des Durchschnittsverdienstes berechnet. Bei den Vereinbarungen ist dies z. B. der im Vertrag vereinbarte Stundenlohn.

Es besteht weiterhin keinen Anspruch auf Reisekostenerstattung, es sei denn, diese wäre ausdrücklich mit dem Arbeitgeber vereinbart.

Urlaub für Vereinbarungen ab dem 1. 1. 2024

Das Recht auf Urlaub ist die einzige Änderung des Arbeitsgesetzes für Vereinbarungen, die mit Wirkung vom 1. Januar 2024 verschoben wurde. Arbeitnehmer, die im Rahmen von Vereinbarungen arbeiten, haben nun **Anspruch auf Urlaub unter den gleichen Bedingungen wie Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis**.

Für die Berechnung wird man mit einer fiktiven Wochenarbeitszeit von 20 Stunden gearbeitet.

Für den Anspruch auf Urlaub müssen **zwei Bedingungen** (gleichzeitig) erfüllt sein, nämlich:

- Der Vertragsangestellte hat mindestens 80 Stunden gearbeitet (das Vierfache der fiktiven 20-Stunden-Woche),
- die Vereinbarung hat ununterbrochen mindestens 4 Wochen (d.h. 28 Kalendertage) in einem bestimmten Kalenderjahr gedauert.

Bei der zweiten Bedingung kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, sondern dass die Vereinbarung geschlossen und nicht gekündigt wurde. Hat der Arbeitnehmer vor Beendigung der Vereinbarung keinen Urlaub genommen, muss er diesen erstattet bekommen. Für die Berechnung des Urlaubsanspruchs wird die Zahl der tatsächlich geleisteten ganzen fiktiven Wochenstunden (20 Stunden) zugrunde gelegt.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat im Rahmen einer Vereinbarung mindestens 80 Stunden gearbeitet. Die Urlaubsvergütung des Arbeitgebers beträgt 4 Wochen (Grundvergütung). Berechnung der ganzen fiktiven Wochenarbeitsstunden = 80 (geleistete) Stunden / 20 (fiktive Wochenstunden) = 4 ganze fiktive Wochenarbeitsstunden. **Urlaubsanspruch** = 4 (ganze fiktive Wochenarbeitsstunden) / 52 × 20 × 4 (Urlaubsgeld in Wochen) = 6,15, d. h. nach Aufrundung auf ganze Stunden hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **7 Stunden Urlaub**. Ein Arbeitnehmer mit einem Vollzeitäquivalent kann maximal 24 Stunden Urlaub bei einem 4-Wochen-Jahresurlaubssatz oder 29 Stunden bei einem 5-Wochen-Jahresurlaubssatz nehmen - bis zu einer Höchstgrenze von 300 Stunden pro Jahr.

Änderungen bei der Versicherung ab 1. Juli 2024

Das Konsolidierungspaket führt Änderungen im Bereich der **Rentenversicherung** für Arbeitnehmer ein, die im Rahmen von Vereinbarung arbeiten. Diese Änderungen treten ab dem 1. Juli 2024 in Kraft. Die wichtigste

Änderung ist die Einführung von zwei Grenzen für die Teilnahme von diesen Arbeitnehmern an der Renten- und Krankenversicherung. Die derzeitige Regelung, die bis zum 30. Juni 2024 gilt, sieht eine Grenze von 10.000 CZK pro Monat und Arbeitgeber vor. Sobald diese Grenze überschritten wird, wird der Arbeitnehmer versicherungspflichtig.

Die neue Grenze würde aus zwei Teilen bestehen:

- 1. Grenze - **25 %** des Durchschnittslohns bei einem Arbeitgeber, abgerundet auf die nächsten fünfhundert Kronen - von 10 500 CZK ab dem 1. Juli 2024,
- 2. Grenze - wenn mehrere Vereinbarungen bei verschiedenen Arbeitgebern gleichzeitig ausgeübt werden - von **40 %** des Durchschnittslohns, abgerundet auf die nächsten 500 Kronen, ab 1. Juli 2024 auf 17 500 CZK.

Um zu überwachen, ob die Grenze von 17 500 CZK erreicht wurde, wird eine neue Meldepflicht für alle Vereinbarungen eingeführt. Der Arbeitgeber muss der tschechischen Sozialversicherungsanstalt (ČSSZ) bis zum 20. des Folgemonats auf einem vorgeschriebenen Formular Informationen über die Arbeitnehmer in einer Vereinbarung übermitteln. Das Formular ist derzeit noch nicht verfügbar.

Zugleich wird eine neue Informationspflicht eingeführt. Diese gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass er im selben Monat bei einem anderen Arbeitgeber eine Tätigkeit auf Vereinbarungsbasis ausübt. Er ist verpflichtet, alle seine derzeitigen Arbeitgeber zu informieren, wenn er bei einem neuen Arbeitgeber eine Vereinbarung antritt. Dies muss spätestens am Tag der Aufnahme der Tätigkeit geschehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer spätestens am Tag des Dienstantritts schriftlich über die Informationspflicht zu informieren. Der Arbeitnehmer muss diese Mitteilung spätestens 8 Tage nach Erhalt bestätigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Aufzeichnungen über die Einhaltung der Informationspflicht des Arbeitgebers zu führen.

Krankenversicherung

Das Konsolidierungspaket geht nicht darauf ein, wie die Teilnahme an der Krankenversicherung gehandhabt werden soll. Dies sollte in den Durchführungsverordnungen präzisiert werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Krankenversicherungsbeiträge wie bisher gezahlt werden. Das heißt, wenn die Grenze von 10 500 CZK pro Arbeitgeber überschritten wird.

Da das konkrete Verfahren in den Durchführungsverordnungen festgelegt werden soll, empfehlen wir, die Veröffentlichung dieser Durchführungsverordnungen abzuwarten, in denen festgelegt wird, wie das Verfahren für die Vereinbarungen ab dem 1. Juli 2024 in der Praxis angewendet wird.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Sozietät Jürgen Geiling & Partner

IMPRESSUM