

SLOWAKEI: Umfangreiche Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Am 1.9.2007 ist die umfangreiche und sehr umstrittene **Novelle** des **slowakischen Arbeitsgesetzbuches** in Kraft treten, die **grundlegend in die bestehenden Regelungen** der Arbeitsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern **eingreift** und insbesondere im Hinblick auf Konkurrenzverbote und Überstundenregelungen einen Anpassungsbedarf bestehender Verträge erfordern kann.

Gleichzeitig ist am 1.9.2007 das Gesetz Nr. 355/2007 über den Schutz, Unterstützung und Entwicklung der öffentlichen Gesundheit in Kraft getreten, das insbesondere für Arbeitgeber neue Verantwortungen und Kosten bedeutet.

NOVELLE ARBEITSGESETZBUCH

INKRAFTTRETEN 1.9.2007

Sowohl die Novelle Arbeitsgesetzbuch als auch das Gesetz über den Schutz, Unterstützung und Entwicklung der öffentlichen Gesundheit sind am **1. September 2007** in Kraft treten.

GELTUNGSBEREICH

Abhängige Arbeit

Im Unterschied zu der bisherigen rechtlichen Regelung werden **arbeitsrechtliche Verhältnisse** nun als durch den **Charakter der Abhängigkeit** (Weisungsverhältnis, Arbeitszeit, Bereitstellung der Arbeitsmittel durch Arbeitgeber usw.) **geprägte Verhältnisse** definiert. Damit sollen ursprünglich auch "Scheinselbständige" vom Schutz des Arbeitsgesetzes erfasst werden.

Arbeitsgesetz gilt nicht für Werkverträge u.ä.

Als "abhängige Verträge" werden jedoch **nicht** solche Tätigkeiten verstanden, die auf Grundlage eines **Vertrags** nach dem **Zivil- oder Handelsrechts** verrichtet werden. Mit dieser Ausnahmebestimmung können die sog. "Gewerbetreibenden" (oft "Einmann-Unternehmen") weiter außerhalb des Arbeitsgesetzbuches ihre Arbeit verrichten. Ausreichend dafür ist ein Vertrag wie z.B. ein Werkvertrag.

Zwingender Charakter des Arbeitsgesetzbuches verstärkt

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches verstärkt den zwingenden Charakter seiner Bestimmungen, selbst die Möglichkeit, zum Vorteil des Arbeitnehmers vom Arbeitsgesetzbuch abzuweichen, werden weiter beschränkt.

Kinderarbeit

Arbeit von Kindern bis zu 15 Jahren und Kindern älter als 15 Jahre bis zur Beendigung der Schulpflicht ist, mit Ausnahme der leichten Arbeit, deren Ausübung das zuständige Arbeitsinspektorat genehmigt, verboten.

**ÜBERGANG UND
ÜBERTRAGUNG DER
ARBEITSRECHTLICHEN
VERHÄLTNISSE****Betriebsübergang**

Die Novelle präzisiert für die Zwecke des Übergangs der arbeitsrechtlichen Verhältnisse die Definition des Arbeitgebers und seiner Teile. Diese werden als wirtschaftliche Einheit definiert, die die eigene Identität als organisatorische Zusammensetzung von Mitteln behält, deren Ziel die Ausübung der Wirtschaftstätigkeit ist, ohne Rücksicht darauf, ob es sich um die Haupt- oder Nebentätigkeit handelt.

Im Falle eines Übergangs der arbeitsrechtlichen Verhältnisse, bei dem der Arbeitnehmer der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht zustimmt, ist der neue Arbeitgeber verpflichtet, das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigung aus Organisationsgründen mit der Auszahlung der Abfindung in Höhe von zwei Monatsgehältern zu beenden.

Personalleasing

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches führt die Pflicht eines Vertrags zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und vorübergehenden Arbeitgeber oder mit der Vermittlungsagentur über die vorübergehende Zuteilung von Arbeitnehmern ein, welche vor allem die Personalangaben der zugewiesenen Mitarbeiter, Arbeitsart, Dauer der Zuteilung, Ort der Arbeitserbringung, Arbeitseintritt, Arbeitsbedingungen und die Bedingungen der Beendigung der vorübergehenden Zuteilung zu enthalten hat.

Im Falle der vorübergehenden Zuteilung des Mitarbeiters (sog. Personalleasing) müssen die Arbeitsbedingungen einschließlich der Lohnbedingungen gleichwertig wie bei vergleichbaren ständigen Mitarbeitern sein.

Der zugewiesene Arbeitnehmer darf höchstens für drei Monate ein anderes Gehalt als ein vergleichbarer ständiger Arbeitnehmer beziehen und der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer zugewiesen hat oder die Vermittlungsagentur müssen auch bei den Arbeitgebern im Rahmen des Personalleasings die gleichen Bedingungen der Verpflegung, die bei ständigen Mitarbeiter bestehen, sicherstellen.

**BEFRISTETE
ARBEITSVERTRÄGE****Verkettung von
befristeten
Arbeitsverträgen**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf höchstens auf drei Jahre vereinbart werden. Im Unterschied zu der bisherigen Regelung des Arbeitsgesetzbuches wird die Möglichkeit der Verlängerung oder der wiederholenden Vereinbarung eines Arbeitsvertrages auf bestimmte Dauer auf die Dauer von drei Jahren beschränkt.

Im Gegensatz zur bestehenden Rechtslage wird künftig auch im Falle von Verträgen für bestimmte Aufgaben ("Projekte") eine Verlängerung oder ein wiederholter Abschluss einen befristeten Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich sein.

Probezeit

Im Falle der wiederholend abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse für bestimmte Dauer kann keine Probezeit vereinbart werden.

**Beendigung des
Arbeitsverhältnisses**

Nach dem Inkrafttreten der Novelle des Arbeitsgesetzbuches wird eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei einem auf bestimmte Dauer eingestellten Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein.

TEILZEITVERTRAG

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches senkt die Grenze für Teilzeitarbeitsverhältnisse auf eine Arbeitszeit von 20 auf 15 Stunden und gleichzeitig verlängert sich die Kündigungsfrist von 15 auf 30 Tage.

Anders als nach der bisherigen Rechtslage wird der Arbeitgeber verpflichtet, auch bei Teilzeitarbeitsverhältnissen eine Abfindung zu zahlen.

TELEARBEIT

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches führt zusätzlich neben dem bekannten Institut der Hausarbeit auch die sog. Telearbeit ein, unter der die Erbringung der Arbeit für den Arbeitgeber gemäß den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen zu Hause oder an einem anderen vereinbarten Ort mit der Nutzung der Informationstechnologien verstanden wird.

**BEENDIGUNG DES
DIENSTVERHÄLTNISES****Kündigung**

Sollte der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist nicht weiter beim Arbeitgeber bleiben, hat der Arbeitgeber Anspruch auf Geldersatz in der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Verdienstes des Arbeitnehmers.

Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, weil der Arbeitnehmer wegen beruflicher Gesundheitsgefährdung seine bisherige Arbeit nicht mehr ausüben kann, oder die höchst zulässige Exposition auf dem Arbeitsplatz erreicht wurde, entfällt die Pflicht des

Arbeitgebers, für den Arbeitnehmer eine neue geeignete Arbeitsstelle zu finden.

**Sofortige ("fristlose")
Beendigung des
Arbeitsverhältnisses**

Die Novelle verlängert die Dauer der Entscheidungsfrist ("Präklusion"), während der der Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung ("fristlos") das Arbeitsverhältnis beenden kann, von einem auf zwei Monate.

Abfertigung

Nach Inkrafttreten der Novelle des Arbeitsgesetzbuches hat der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung aus Organisationsgründen Anspruch auf das Gehalt während der Kündigungsfrist und außerdem auch Anspruch auf Abfindung in der Höhe von zwei Durchschnittsmonatsverdiensten. Bei einem Arbeitsverhältnis von länger als fünf Jahren erhöht sich der Anspruch auf drei Durchschnittsmonatsverdienste.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers aus gesundheitlichen Gründen (Unfall, Berufskrankheit, höchst zulässige Exposition uä.) wird der Arbeitnehmer künftig einen Anspruch auf Abfindung in der Höhe von mindestens zehn Durchschnittsmonatsverdiensten haben.

**Sonderkategorien von
Arbeitnehmern**

Schwangere, Frauen im Mutterschaftsurlaub, Frauen oder Männer im Elternurlaub, allein erziehende Mütter oder Väter von einem jüngeren als drei Jahre alten Kind dürfen nicht gekündigt werden, auch wenn dafür Gründe bestehen würden.

**ZUSATZTÄTIGKEITEN –
EINSCHRÄNKUNG
KOKURRENZVERBOT**

Der Arbeitnehmer wird künftig den Arbeitgeber nicht mehr um die Zustimmung zu einer Verdienstätigkeit (Nebentätigkeit) ersuchen müssen, die der bisherigen Tätigkeit ähnlich ist. Diese Pflicht bleibt nur im Verhältnis zur gleichen Tätigkeit erhalten.

ARBEITSZEIT**Zustimmung der
Arbeitnehmer**

Für eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit als auch für die Gleitarbeitszeit wird eine Vereinbarung mit den Vertretern der Arbeitnehmer erforderlich sein (d.h. Gewerkschaftsorgan, Betriebsrat, oder Arbeitnehmervertrauensperson). Im Falle, dass beim Arbeitgeber solche Organe nicht eingerichtet sind, wird eine Vereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer gefordert.

Nachtarbeit

Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit nur dann so einteilen, dass der Arbeitnehmer zwei Wochen hintereinander in den Nachtschichten arbeitet, wenn der Arbeitscharakter oder die Betriebsbedingungen eine andere Arbeitszeitaufteilung nicht ermöglichen.

**Ununterbrochene
Ruhezeit**

Wenn der Arbeitgeber die ununterbrochene Mindestruhezeit von 12 Stunden kürzt, ist er verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen eine gleichwertige ununterbrochene Ruhezeit zu gewähren.

ARBEITSBEREITSCHAFT

Arbeitsbereitschaft kann höchstens im Ausmaß von 8 Stunden wöchentlich und 100 Stunden jährlich angeordnet werden. Darüber hinaus müssen Überstunden mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

Im Falle, dass dem Arbeitnehmer die Arbeitsbereitschaft angeordnet oder mit ihm vereinbart wurde und der Arbeitnehmer sich am Arbeitsplatz aufhält, ohne eine Arbeit auszuüben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm den Lohn zu bezahlen und das in der Höhe des entsprechenden Teil des Grundbestandteiles des Lohns. Dies gilt nicht in dem Fall, dass er mit dem Arbeitnehmer eine Nutzung eines Ersatzurlaubs vereinbart hat.

Im Falle, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsbereitschaft außerhalb des Arbeitsplatzes wahrnimmt, hat er Anspruch auf 20% des Mindestlohnanspruchs gemäß der Stufe der Arbeitsaufwendigkeit.

Die Zeit, in der der Arbeitnehmer während der Arbeitsbereitschaft tatsächlich Arbeiten verrichtet, werden auf die Überstunden angerechnet.

ÜBERSTUNDEN

Die Novelle legt Gründe fest, bei denen Überstunden angeordnet werden können, die nicht bei den jährlich zulässigen Überstunden dazugerechnet werden. Es handelt sich dabei um dringende Reparaturarbeiten oder um Arbeiten, ohne die das Leben oder die Gesundheit bedrohende Gefahren oder ein Schaden im großen Ausmaß entstehen könnten.

Mit Angestellten, die Risikoarbeiten verrichten, wird es künftig nicht möglich sein, Überstunden zu vereinbaren.

URLAUB

Anspruch auf Urlaub für abgearbeitete Tage entsteht dem Arbeitnehmer bereits nach 21 abgearbeiteten Tagen, anstatt von derzeitigen 22 Tage.

LOHN**Diskriminierungsverbot**

Die Novelle des Arbeitsgesetzes führt eine neue Bestimmung des §119a ein, die eine Lohndiskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechts, verbietet.

Überstunden

Ein Abkommen, wonach eventuelle Überstunden bereits durch den Lohn als abgegolten gelten, kann man künftig nur mehr in Kollektivverträgen abschließen. Individuell kann dieses Abkommen nur mit führenden und leitenden Angestellten und im Ausmaß von 150 Überstunden pro Jahr abgeschlossen werden. Die derzeitige Praxis, dass mit den Arbeitnehmern ein Abkommen vereinbart sein könnte, wonach die Überstunden durch den Lohn

als abgegolten gelten, wird nicht mehr möglich und diesen Arbeitnehmern muss man die Überstunden bezahlen.

Lohn bei fehlerhaften Arbeit

Die Novelle des Arbeitsgesetzes hebt die Bestimmungen über Lohnabzüge bei fehlerhafter Arbeit aus. Damit besteht auch bei fehlerhafter Arbeitsleistung ein uneingeschränkter Gehaltsanspruch.

Arbeitsnormung

Sind Arbeitsnormen nicht im Kollektivvertrag vereinbart, kann der Arbeitgeber diese Normen nur mit einer Vereinbarung mit den Vertretern der Angestellten einführen. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande, entscheidet das zuständige Arbeitsinspektorat.

ARBEITSHINDERNISSE

Im Falle der eigenen Hochzeit des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen freien Tag samt Lohnersatzleistung zu gewähren. Bei der Hochzeit des Kindes oder der Eltern ist ein freier Tag ohne Lohnersatzleistung zu gewähren.

SCHUTZ DER SICHERHEIT UND DER BETRIEBSGESUNDHEIT**Arbeitsunterbrechung**

Die Kompetenz des Gewerkschaftsorgans wird um das Recht erweitert, im Falle einer unmittelbaren und ernstesten Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit der Arbeitnehmer oder anderer Personen, die sich am Arbeitsplatz aufhalten, vom Arbeitgeber eine Arbeitsunterbrechung zu fordern. Der Anspruch auf Arbeitsunterbrechung dauert bis zur Beseitigung des Mangels durch den Arbeitgeber oder bis zur Untersuchung durch das zuständige Arbeitsinspektorat.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Personen die nicht seine Angestellten sind aber die im Namen der Gewerkschaft handeln, Zugang zu seinem Betrieb zu ermöglichen.

Im Falle der Feststellung von Mängeln, die eine Arbeitsunterbrechung begründen, ist das Gewerkschaftsorgan verpflichtet, ein Protokoll über die bei der Kontrolle im Betrieb an Maschinen oder Anlagen oder bei Arbeitsvorgängen entdeckten Mängel zu erstellen.

ERHÖHUNG DER QUALIFIKATION

Die Vereinbarung über die Pflicht des Arbeitnehmers zum Verbleib im Betrieb nach Beendigung der Ausbildung können Arbeitgeber mit weniger als 20 Angestellten bereits bei geplanten Ausbildungskosten von SKK 50.000,- abschließen. Bei größeren Arbeitgebern ist eine Bindung nur bei Ausbildungskosten von mehr als SKK 100.000,- möglich. Verlässt der Arbeitnehmer den Betrieb vorzeitig, hat er die Ausbildungskosten zu ersetzen.

SCHADENERSATZ

Im Unterschied zu der bisherigen Rechtslage erhöht sich die Grenze des Schadenersatzes, den ein Arbeitnehmer für den von

ihm verursachten Schaden zu leisten hat, auf das Vierfache seines durchschnittlichen Monatsverdienstes.

**"FREIE
DIENSTVERTRÄGE"****Vereinbarung über
Dienstleistung**

Künftig dürfen Angehörige nicht auf Grundlage von freien Dienstverträgen Dienstleistungen erbringen.

**Vereinbarung über
Arbeitstätigkeit**

Der Ausmaß der Arbeit, die im Rahmen eines freien Dienstvertrags erbracht werden kann, wird von 300 auf 350 Stunden jährlich erhöht.

Die Novelle des Arbeitsgesetzes führt wieder die Vereinbarung über Erbringung von Arbeitstätigkeiten ein. Die Wochenarbeitszeit ist auf 10 Stunden beschränkt. In der Vereinbarung müssen die vereinbarte Arbeit, die Belohnung und die Zeit, auf die die Vereinbarung abgeschlossen wird, angeführt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 15 Tage.

**ARBEITNEHMER-
VERTRETER**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Lohnfortzahlung den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht frei zu stellen, damit er die Gewerkschaftsfunktion ausüben kann und das auf die mit Gewerkschaft vereinbarte Zeit. Sollte es nicht zu einer Vereinbarung kommen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens einem Gewerkschaftsmitglied, abhängig von Zahl der Arbeitnehmern in der Gewerkschaft, im Ausmaß von 4 bis 16 Std. monatlich von der Arbeit zu befreien.

Der Arbeitgeber kann die Vertreter der Arbeitnehmer nur mit der vorherigen Zustimmung dieser Vertreter der Arbeitnehmer entlassen oder fristlos kündigen. Im Falle eines Streits wird das Gericht entscheiden.

**Schutz der Privatsphäre
des Arbeitnehmers**

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches führt zu den Grundprinzipien der arbeitsrechtlichen Verhältnisse Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers ein. Der Arbeitgeber darf nicht ohne vorherige Warnung und ohne einen ersten Grund in die Privatsphäre eines Mitarbeiters eingreifen, indem er den Mitarbeiter am Arbeitsplatz beobachtet und seine persönlichen Briefe (Mails) kontrolliert.

Gesetz über den Schutz, Unterstützung und Entwicklung der öffentlichen Gesundheit

INKRAFTTRETEN 1.9.2007

Das Gesetz über den Schutz, Unterstützung und Entwicklung der öffentlichen Gesundheit ist am **1. September 2007** in Kraft treten.

Geltungsbereich für sämtliche Arbeitsverhältnisse

Das Gesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, insbesondere auch in Kleinbetrieben mit gewöhnlichen Geschäftstätigkeiten ohne besondere Gesundheitsgefährdung.

Umfangreiche Pflichten des Arbeitgebers

Das Gesetz legt dem Arbeitgeber unter anderem folgende Pflichten auf:

- Maßnahmen zur Verminderung der Exposition mit physikalischen, chemischen, biologischen oder sonstigen schädlichen Faktoren;
- Sicherstellung der Beurteilung der gesundheitlichen Fähigkeit zur Arbeit;
- Liste der Arbeitnehmer, die sich der präventiven ärztlichen Untersuchung unterziehen werden, ist dem Arzt des Arbeitsgesundheitsdienstes vorzulegen;
- Die Aufzeichnungen über die Ergebnisse der präventiven ärztlichen Untersuchung bezüglich der Arbeit von Arbeitnehmern die Risikoarbeiten ausüben, sind aufzubewahren (für 20 Jahre ab Arbeitsbeendigung);
- Der Regionalbehörde für öffentliche Gesundheit, sind Anträge auf Einstufung der Arbeitstätigkeiten in die Kategorie von Risikoarbeiten, vorzulegen;
- Der Regionalbehörde für öffentliche Gesundheit sind alle Informationen, die im Zusammenhang mit Änderungen des Gesundheitszustandes der Arbeitnehmer bekanntzugeben.

Pflicht zur Durchführung von ärztlichen Untersuchungen

Im Rahmen der Pflichten des Arbeitgebers, die Beurteilung der gesundheitlichen Fähigkeit sicherzustellen, verpflichtet das Gesetz fest zu folgenden ärztlichen Untersuchungen:

- a) Vor Arbeitsantritt,
- b) Jährlich bei Arbeiten der dritten und vierten Kategorie und bei Arbeitnehmern der Kategorie A sowie einmal in drei Jahren bei Arbeiten der zweiten Kategorie,
- c) Vor Änderung der Arbeitseinordnung,
- d) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen, und
- e) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses: einmal in drei Jahren bei einer Arbeit mit Risikofaktoren mit späteren Auswirkungen auf die Gesundheit.

Untersuchungen nur durch "ausgewählte" Ärzte

Die präventiven ärztlichen Untersuchungen werden von Ärzten des Arbeitsgesundheitsdienstes vorgenommen, denen die Behörde für öffentliche Gesundheit der Slowakischen Republik,

eine Genehmigung zur Ausübung solcher Tätigkeit erteilt hat.
http://www.uvzsr.sk/vypis_clanku.html?cast=1-4669&polozka_id=2989144&cast=1-4669

**Kosten der Maßnahmen
trägt Arbeitgeber**

Die Kosten die im Zusammenhang mit der Beurteilung der gesundheitlichen Fähigkeit zur Arbeit entstanden sind, trägt der Arbeitgeber.

<p>NH Bratislava Mickiewiczova 5 811 07 Bratislava Slowakei tel: +421 2 52 63 63 13 fax: +421 2 52 63 63 11 office@nhbratislava.eu www.nhbratislava.eu</p>	<p>NH Prag Mag. Bernhard Hager, LL.M Vlašimska 13 CZ-101 00 Prag 10 Tschechien tel: +420 272 65 0462 Bernhard.Hager@nhpraha.eu www.nhpraha.eu</p>
<p>NH Wien Wollzeile 24 AT-1010 Wien Österreich Tel: +43 1 5132124-0 Fax: +43 1 5132124-30 office@nhwien.eu www.nhwien.eu</p>	<p>NH Bukarest Str. Theodor Aman 27 010779 Bukarest Rumänien tel: +40 (0)21 3115574 fax: +40 (0)31 7107023 monika.hirsch@nhbukarest.eu www.nhbukarest.eu</p>