



Arbeitsrecht

AR
20

Michael Neubauer

Arbeitsrecht in den neuen EU-Ländern

INHALT

Einleitung	3
Tschechien	4
Slowakei	9
Ungarn	13
Slowenien	17
Polen	21
Folien	25
Beantwortung der Fragen	30
Fernlehrgang	31

Inhaltliche Koordination:
Peter Autengruber/Michael Vlastos

Stand: September 2008



Gefördert durch die
Europäische Kommission

VOGB

AK

ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?



Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Schreibweise: Wenn im folgenden Text männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehende geschlechtsneutrale Schreibweise wird zu Gunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

Abkürzungen: AN: Arbeitnehmer/-in; Arbeitnehmer/-innen
AG: Arbeitgeber/-in; Arbeitgeber/-innen
KV: Kollektivvertrag, Kollektivverträge

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- über **Grundwissen über das Arbeitsrecht in den EU-Erweiterungsländern** verfügen und
- einen **Überblick über die Sozialsysteme in den jeweiligen Ländern** bekommen haben.

Viel Erfolg beim Lernen!

Einleitung

Seit dem Jahr 2004 sind 12 Staaten der Europäischen Union beigetreten. In vielen Fällen spielen österreichische Unternehmen eine führende wirtschaftliche Rolle in diesen Ländern, durch Expansion, Übernahmen und Unternehmensverlagerungen. Damit hat sich auch die internationale Zusammenarbeit von Gewerkschafter/-innen und Betriebsrät/-innen noch weiter verstärkt. Für Arbeitnehmervertreter/-innen aus Österreich, das mit vier dieser Länder gemeinsame Grenzen besitzt, ist daher ein **Grundwissen über das dortige Arbeitsrecht von besonderer Bedeutung**.

Das Arbeits- und Sozialrecht in den ehemals kommunistischen Staaten hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten einen grundlegenden Wandel durchgemacht. Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer/-innen und Sozialsysteme geraten auch dort durch den neoliberalen Druck, vermeintlich Investorenfreundlichkeit beweisen zu müssen und gleichzeitig die Staatsausgaben drastisch zu reduzieren, in **zunehmende Bedrängnis**. Gleichzeitig bestand die Notwendigkeit, diese Bereiche EU-konform zu gestalten.

Dieses Skriptum gibt einen Überblick über arbeitsrechtliche Bestimmungen und das Sozialsystem in Österreichs Nachbarländern Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien sowie Polen als dem größten Land der Erweiterungsrunden in diesem Jahrzehnt.

Anmerkungen

Wandel des Arbeits- und Sozialrechts in den Erweiterungsländern

Anmerkungen

Arbeitsrecht in Tschechien

Arbeitsgesetzbuch

Das tschechische Arbeitsgesetzbuch (zákoník práce) wurde mit Beginn des Jahres 2007 novelliert und gilt für alle Arbeitnehmer/-innen mit Ausnahme von einigen Gruppen im öffentlichen Bereich.

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag muss in schriftlicher Form abgeschlossen werden. Verpflichtend muss er beinhalten: die Art der Arbeit, den Ort der Arbeitsleistung und den Tag des Arbeitsantritts. Spätestens ein Monat nach Arbeitsbeginn muss der/die Arbeitgeber/-in über weitere Umstände (Urlaubsanspruch, Art der Lohnauszahlung, wöchentliche Arbeitszeit etc.) in Schriftform informieren.

Eine Probezeit kann vereinbart werden, die maximal drei Monate beträgt.

Kündigung des Arbeitsvertrages

Kündigungen müssen grundsätzlich schriftlich erfolgen und dem jeweils anderen Vertragspartner zugestellt werden. Für die Kündigung von Arbeitsverträgen gilt sowohl für AN als auch für AG eine Frist von zwei Monaten. Schwangere Frauen bzw. Frauen im Mutterschutz stehen unter Kündigungsschutz, ebenso Eltern im Elternurlaub. Ein Schutz besteht auch in der Zeit, in der der/die Arbeitnehmer/-in wegen einer Krankheit oder eines Unfalles arbeitsunfähig ist.

Andere Auflösungsformen

Eine fristlose Auflösung durch den/die Arbeitgeber/-in ist nach einer gerichtlichen Verurteilung bzw. einer groben Verletzung der Arbeitsdisziplin möglich. AN können aus gesundheitlichen Gründen fristlos kündigen, ebenso, wenn ausstehender Lohn nicht bezahlt wird.

Bei einer einvernehmlichen Auflösung und bei Kündigung aus betrieblichen Gründen steht dem/der Arbeitnehmer/-in eine Abfertigung in Höhe des zweifachen durchschnittlichen Monatsgehalts zu. Im Kollektivvertrag bzw. Einzelvertrag ist es möglich, diese weiter zu erhöhen.

Der/Die Arbeitgeber/-in ist verpflichtet, eine Kündigung oder eine fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses im Voraus mit dem zuständigen Gewerkschaftsorgan zu erörtern.

Arbeitszeit

Arbeitszeit

Arbeitszeit

Die normale Wochenarbeitszeit beträgt höchstens 40 Stunden. Für Schichtarbeiter/-innen und AN, die jünger als 18 Jahre sind, gelten kürzere Arbeitszeiten. Pro Jahr sind maximal 150 Überstunden zulässig, durch individuelle Vereinbarungen ist eine Ausweitung auf 416 Überstunden möglich.

Die tägliche Arbeitszeit beträgt maximal zwölf Stunden, die wöchentliche maximal 48.

Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt grundsätzlich vier Wochen im Jahr. Bestimmte Gruppen von AN haben Anspruch auf eine weitere Woche, darüber hinaus kann eine Verlängerung im KV vereinbart werden.

Entlohnung

Allgemeine Grundlagen

Das Arbeitsgesetz sieht einen Mindestlohn vor, der per Verordnung von der Regierung festgelegt wird. Derzeit beträgt er CZK 8.000,- pro Monat bzw. CZK 48,10 pro Stunde. Die Lohnbedingungen müssen für Frauen und Männer gleich sein.

Kollektivverträge

Die wichtigste Ebene, auf der in Tschechien KV abgeschlossen werden, ist die Unternehmensebene. Die Kollektivverträge beziehen sich auch auf jene AN, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Verbands-KV werden zwischen AN- und AG-Verbänden abgeschlossen. Jene AG, die keine Verbandsmitglieder sind, können lt. einem Urteil des Verfassungsgerichtshofes vom Juni 2003 nicht an den KV gebunden werden. Verbands-KV müssen beim Arbeitsministerium hinterlegt werden.

Das neue Arbeitsrecht erhöht den Spielraum für Kollektivvertragsverhandlungen. Das alte System sah nur eine Verbesserung der ausdrücklich im Gesetz verankerten Rechte mittels eines Tarifvertrages vor. Im neuen Gesetz sind nur das Minimum an Arbeitnehmerrechten und das Maximum an Arbeitnehmerpflichten festgelegt, die im Rahmen eines Vertrages berücksichtigt werden sollten. Alle übrigen Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses können kollektivvertraglich geregelt werden.

Existiert in einem Betrieb eine Gewerkschaft, ist der/die Arbeitgeber/-in verpflichtet, auf deren Wunsch in Kollektivvertragsverhandlungen einzutreten. Schon zu Beginn der Verhandlungen kann ein Schlichter gewählt werden.

60 Tage vor Ablauf der Gültigkeit eines bestehenden KV beginnen neue Verhandlungen, wenn eine der beiden Seiten einen schriftlichen Entwurf vorlegt.

Soziales

Der Beitrag für die Sozialversicherung beträgt für AN 12,5% (1,1% Krankenversicherung, 6,5% Pensionsversicherung, 0,4% Arbeitslosenversicherung, 4,5% Gesundheitsversicherung), für AG 35% (3,3% Krankenversicherung, 21,5% Pensionsversicherung, 1,2% Beschäftigungspolitik, 9% Gesundheitsversicherung).

Krankheit

In Tschechien wird zwischen Kranken- und Gesundheitsversicherung unterschieden. Die Bürger/-innen haben die Möglichkeit, ihre Gesundheitsversicherungsanstalt selbst zu wählen. Jede Versicherungsanstalt muss jeden Bewerber, der die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, akzeptieren. Die Gesundheitsversicherung dient der Finanzierung der Heilfürsorge und der Arzneimittel.

Im Falle von Krankheit ist jede(r) AN durch die vom Staat verwaltete Krankenversicherung versichert. Durch sie bekommt jede(r) AN in den ersten drei Tagen des Krankenstandes 25% der „täglichen Berechnungsbasis“ als Entgeltersatz ausbezahlt, ab dem 4. Tag 69%. Das Krankengeld ist mit einem Höchstbetrag gedeckelt.

Anmerkungen

Entlohnung

Kollektivverträge

Sozialversicherungsbeiträge

Krankenversicherung

Anmerkungen

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosengeld

Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist eine zwölfmonatige Versicherungsdauer innerhalb der letzten drei Jahre. Die Ersatzrate beträgt in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit 50% des durchschnittlichen monatlichen Nettolohnes während des letzten Quartals vor Eintritt der Arbeitslosigkeit, danach 45%. Arbeitslose in Umschulungen erhalten 60%. Maximal wird das 2,5-Fache des Existenzminimums ausbezahlt.

Mutterschutz

Mutterschaftsurlaub

Für Mütter besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 28 Wochen (37 Wochen für alleinerziehende Mütter und bei Mehrlingsgeburten). Während dieser Zeit wird kein Lohn ausbezahlt, die Mutter erhält stattdessen ein Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld beträgt 69% der Berechnungsbasis und ist mit einem Höchstbetrag gedeckelt.

Pensionierung

Pensionsantrittsalter

Das Pensionsantrittsalter beträgt für Männer derzeit (2008) 61 Jahre und zehn Monate. Für Frauen ist das Pensionsalter abhängig von der Zahl der von ihr geborenen Kinder und beträgt derzeit für Frauen ohne Kinder 60 Jahre und vier Monate. Jährlich wird das Pensionsalter für Männer um zwei Monate und für Frauen um vier Monate erhöht, bis ein Antrittsalter von 63 Jahren erreicht ist.

Nach mindestens 25 Versicherungsjahren besteht die Möglichkeit, drei Jahre vor dem vorgesehenen Zeitpunkt in Pension zu gehen. Die Pensionshöhe errechnet sich aus der Versicherungsdauer und der persönlichen Bemessungsgrundlage, wobei dafür derzeit die letzten 22 Versicherungsjahre maßgeblich sind. Schrittweise wird dieser Zeitraum auf 30 Jahre erhöht.

Gesundheitsschutz im Betrieb und Arbeitsinspektorat

Gesundheitsschutz
im Betrieb

Die für Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb zuständige Zentralbehörde ist das Amt für Arbeitssicherheit (ÚBP). Ihm unterstehen die örtlichen Inspektorate, welche die staatliche Fachaufsicht wahrnehmen. Im Betrieb kontrolliert das zuständige Gewerkschaftsorgan die Einhaltung der Vorschriften. In Betrieben ohne Gewerkschaft mit mehr als zehn Beschäftigten kann ein(e) Verantwortliche(r) für Sicherheit und Gesundheitsschutz gewählt werden.

Gewerkschaften im Betrieb

Allgemeine Grundlagen

Rechte der
Gewerkschaften

Das tschechische Recht schützt die Gründung von Gewerkschaften. Die Gewerkschaften haben im Betrieb **Mitentscheidungsrecht** (z.B. bei Lohnkürzungen aus betrieblichen Gründen, bei der Erstellung der Arbeitsordnung sowie bei Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), Anhörungsrechte bei Kündigungen und Versetzungen und das Recht auf Information u.a. zu Fragen, welche die Zukunft des Unternehmens betreffen. **Kontrollrechte** besitzen sie im Bereich des technischen Arbeitnehmerschutzes und der Einhaltung der Arbeitsrechtsvorschriften. Um die Kontrollfunktion wahrnehmen zu können, haben Gewerkschaften das Recht, alle Arbeitsplätze des Betriebs zu betreten, Informationen zu verlangen, Vorschläge zu machen sowie Berichte über getroffene Maßnahmen zur Beseitigung von Missständen zu verlangen. AG sind verpflichtet, der Gewerkschaftsorganisation entsprechende Räume zur Verfügung zu stellen.

Ab 400 Mitgliedern im Unternehmen kann eine Person teilweise von der Arbeit freigestellt werden, ab 600 Mitgliedern vollständig. Zwischen 1.600 und 3.000 Mitgliedern werden zwei Funktionäre/Funktionärinnen freigestellt, darüber hinaus für jeweils 1.500 ein(e) zusätzliche(r).

Freigestellte
Gewerkschafter/-innen

Für den Fall, dass in einem Unternehmen mehrere Gewerkschaftsorganisationen parallel existieren (für die Gründung einer Betriebsgewerkschaft sind nur drei Mitglieder nötig!), muss ein Kollektivvertrag von allen unterschrieben werden, damit er in Kraft treten kann.

Betriebsräte

Betriebsräte können in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten, in denen keine Gewerkschaftsorganisation besteht, gegründet werden. Dazu muss ein Drittel der Beschäftigten eine Wahl verlangen. Bei Gründung einer Betriebsgewerkschaft wird der Betriebsrat aufgelöst. In Betrieben ab 10 Beschäftigten ist die Benennung eines/einer Beauftragten für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz möglich.

Betriebsräte

Mitbestimmung in Aufsichtsräten

In einer Aktiengesellschaft wird ein Drittel des Aufsichtsrates durch alle AN gewählt, sofern mehr als 50 Personen beschäftigt sind. Die Satzungen der Gesellschaft können bestimmen, dass bis zu 50% der Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden können und ein niedrigerer Schwellenwert als 50 Beschäftigte angesetzt wird. Das Wahlverfahren selbst ist nicht geregelt, normalerweise wird die Wahl von der Gewerkschaft gemeinsam mit dem/der AG durchgeführt.

Aufsichtsrat

Streiks

Das **Recht auf einen Streik** ist allgemein **durch die Verfassung garantiert**. Ausführliche Regelungen gelten nur für einen Streik im Laufe der Kollektivvertragsverhandlungen.

Streikrecht

Für bestimmte wesentliche Dienste gilt ein Streikverbot. Dazu gehören Dienste, deren Unterbrechung das Leben, die persönliche Sicherheit oder Gesundheit der Bevölkerung gefährden würde, aber auch Bereiche wie die Atomenergie oder der Pipelinebetrieb.

Wird von der Gewerkschaft ein Streik ausgerufen, müssen zuvor mindestens 50% der Stimmberechtigten an einer Urabstimmung teilnehmen und zu 2/3 für einen Streik stimmen. Mit dem neuen Arbeitsgesetz fällt die Pflicht der Gewerkschaften, dem/der Arbeitgeber/-in eine Liste mit den Namen der Streikenden zu übergeben, weg.

6. Ausländerbeschäftigung

Mit dem EU-Beitritt Tschechiens ist für EU-Bürger/-innen keine Arbeitsgenehmigung mehr erforderlich. Die Beschäftigung muss vom/von der Arbeitgeber/-in dem zuständigen Arbeitsamt gemeldet werden.

Arbeitsbewilligung
für Ausländer



1. Beschreiben Sie die Rolle der Gewerkschaften und Betriebsräte in Tschechien.

Arbeitsrecht in der Slowakei

Anmerkungen

Die umfassende Quelle des Arbeitsrechts in der Slowakei ist das Arbeitsgesetzbuch. Der Arbeitsschutz ist in einem eigenen Gesetz geregelt.

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag muss schriftlich abgefasst werden, dem/der AN muss ein Exemplar ausgehändigt werden. Folgendes muss im Vertrag festgehalten werden: Beschreibung der Tätigkeit, Ort der Arbeitsverrichtung, Tag des Arbeitsbeginns und Bezahlung, sofern diese nicht im KV festgelegt ist. Zusätzlich muss der/die Arbeitgeber/-in über weitere Arbeitsbedingungen, besonders die Art der Lohnauszahlung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch und die Kündigungsfrist informieren.

Arbeitsvertrag

Erbringt ein(e) AN für eine(n) AG Leistungen verschiedener Art, können parallel mehrere Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die rechtlich auch getrennt betrachtet werden müssen.

Ein Arbeitsverhältnis kann durch Übereinkunft zwischen AG und AN, Kündigung, Entlassung oder Beendigung während der Probezeit beendet werden. Kündigungen müssen ebenfalls schriftlich erfolgen und dürfen vonseiten des/der AG nur aus im Gesetz taxativ aufgeführten Gründen erfolgen. AN können jederzeit ohne Angabe von Gründen kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten mindestens zwei Monate, nach mehr als fünf Dienstjahren drei Monate. Eine Entlassung muss ebenfalls schriftlich abgefasst sein und darf nur aus im Gesetz taxativ aufgeführten Gründen erfolgen.

Kündigung des Arbeitsvertrages

Arbeitszeit

Arbeitszeit

Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden, bei Schichtarbeit 38,75 bzw. 37,5 Stunden. Inklusiv Überstunden darf ein(e) Arbeitnehmer/-in höchstens 48 Stunden arbeiten. Der/Die Arbeitgeber/-in entscheidet gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaftskörperschaft über die Aufteilung der Arbeitszeit. Bei regelmäßiger Arbeitszeitaufteilung gilt Folgendes: Die Länge der Arbeitswochen soll um nicht mehr als drei Stunden variieren, die tägliche Arbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen soll die vorgegebene Arbeitszeit nicht überschritten werden. Die Verteilung der Arbeitszeit soll auf der Basis einer Fünf-Tage-Woche erfolgen.

Arbeitszeit

Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt vier Wochen. Für AN, die insgesamt 15 Jahre lang gearbeitet haben, beträgt er fünf Wochen. Bestimmte Berufsgruppen haben einen erhöhten Urlaubsanspruch. Auch im KV kann der Urlaubsanspruch erhöht werden.

Urlaub

Anmerkungen

Entlohnung

Allgemeine Grundlagen

Tarifklassen

In der Slowakei existiert ein Mindestlohn, der derzeit (2008) 8.100 SKK beträgt. Dieser wird jährlich in Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern festgelegt. Ab 2009 erfolgt die Erhöhung des Mindestlohnes, sofern die Verhandlungen scheitern, gemäß dem durchschnittlichen Lohnwachstum der slowakischen AN. Bisher wurde in diesem Fall der Mindestlohn von der Regierung festgelegt.

Kollektivverträge

KV auf Betriebsebene

Kollektivverträge werden i.d.R. auf Betriebsebene geschlossen. Auf der Seite der AN ist ausschließlich die zuständige Gewerkschaft berechtigt, KV abzuschließen.

Es gilt das Günstigkeitsprinzip, d.h., individuelle Arbeitsverträge können für den/die AN günstiger, aber keinesfalls ungünstiger als im KV vorgesehen gestaltet werden.

Soziales

Sozialversicherungsbeiträge

Der Dienstnehmeranteil an den Sozialversicherungsabgaben beträgt insgesamt 13,4% des Bruttolohns, der AG-Anteil 34,4% der Lohnsumme.

Zusätzlich zu den unten angeführten Beiträgen zahlen die AG noch 5% der Lohnsumme in einen Garantie- und Reservefonds.

Krankheit

Krankenversicherung

In der Slowakei wird zwischen **Krankenversicherung** (Auszahlung von Geldleistungen wie Krankengeld etc.) und **Gesundheitsversicherung** (zuständig für die medizinische Behandlung) unterschieden. Die Beiträge betragen auf Seiten der AN 1,4% des Bruttoentgelts für die Krankenversicherung und 4% für die Gesundheitsversicherung. AG bezahlen 1,4% des Bruttoentgelts für die Krankenversicherung und 10% für die Gesundheitsversicherung. Es bestehen Mindest- und Höchstbeitragsgrenzen. Jede(r) AN hat die Möglichkeit, die Versicherungsanstalt frei zu wählen.

In den ersten zehn Tagen bezahlt der/die AG das Krankengeld, danach die Krankenversicherung in der Höhe von 55% des Durchschnittslohns.

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosengeld

Um Arbeitslosengeld zu beziehen, muss ein(e) Arbeitssuchende(r) in den vergangenen vier Jahren drei Jahre lang arbeitslosenversichert gewesen sein. Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht für sechs Monate. AN und AG bezahlen für die Arbeitslosenversicherung je 1% des Bruttolohnes.

Mutterschutz

Mutterschaftsurlaub

Für Mütter besteht ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 28 Wochen (37 Wochen für alleinerziehende Mütter und bei Mehrlingsgeburten). Während dieser Zeit wird kein Lohn ausbezahlt, die Mutter erhält stattdessen ein Mutterschaftsgeld in der Höhe von 55% des durchschnittlichen Entgelts des Vorjahres. Es ist mit dem 1,5-Fachen des landesweiten Durchschnittslohns gedeckelt.

Pensionierung

Das slowakische Pensionsversicherungssystem besteht aus drei Säulen: Die ersten beiden sind obligatorisch, die dritte Säule ist eine freiwillige Rentenversicherung.

AN zahlen 7% des Bruttolohnes, AG 17% des monatlichen Bruttolohnes in die Pensionsversicherung. Neben der herkömmlichen Pensionsversicherung existieren seit 2005 Pensionssparkonten. Personen, die bis dahin noch keine Pensionsbeiträge bezahlt hatten, müssen auf ein Pensionssparkonto bei einer Pensionsspargesellschaft einzahlen. Alle anderen konnten sich innerhalb eines Übergangszeitraumes dafür entscheiden.

Das Pensionsantrittsalter beträgt für Männer und Frauen 62 Jahre.

Gesundheitsschutz im Betrieb und Arbeitsinspektorat

Für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen ist die Arbeitsinspektion zuständig. In den Betrieben sind Sicherheitsfachkräfte zu beauftragen, deren Tätigkeit in die Gewerkschaftsstrukturen eingebunden ist.

Gewerkschaften im Betrieb

Allgemeine Grundlagen

Die Gründung von Gewerkschaften fällt unter die Versammlungsfreiheit. Der/Die Arbeitgeber/-in muss über die Gründung einer Betriebsgewerkschaft wie auch die Mitgliedschaft des einzelnen Arbeitnehmers/der einzelnen Arbeitnehmerin nicht unbedingt informiert werden. Die Funktionsperiode dauert zwei bis fünf Jahre, wahlberechtigt sind nur Gewerkschaftsmitglieder. Freistellungen können im KV vereinbart werden.

Betriebsräte

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, in denen keine Betriebsgewerkschaft existiert, soll ein Betriebsrat eingesetzt werden, bei Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten kann eine Vertrauensperson bestellt werden. Im Gegensatz zur Betriebsgewerkschaft hat der Betriebsrat kein Verhandlungsmandat. Betriebsräte werden für vier Jahre von allen Beschäftigten eines Unternehmens gewählt. Auch hier sind Freistellungen nur über eine Vereinbarung im KV möglich.

Kompetenzen

Die **Betriebsgewerkschaft** wie auch der **Betriebsrat** haben das Recht, über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens, bevorstehende Insolvenz, über neue bzw. beendete Arbeitsverhältnisse, Nachtarbeit u. Ä. informiert zu werden. Verhandlungen mit der Betriebsgewerkschaft müssen u.a. über Kündigungen durch den/die Arbeitgeber/-in bzw. Entlassungen, technischen Arbeitnehmerschutz und Gesundheitsschutz und bei wichtigen Angelegenheiten der betrieblichen Sozialpolitik geführt werden. Mitentscheiden kann die Betriebsgewerkschaft bzw. der Betriebsrat u.a. bei der Kündigung oder Entlassung eines/einer Gewerkschaftsfunktionärs/funktionärin in seiner/ihrer Funktionsperiode und ein halbes Jahr danach, Angelegenheiten des Verhaltens am Arbeitsplatz, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Einteilung der Arbeitszeit und der Schichten, Urlaubsgestaltung und Gestaltung der Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Kollektivvertragsverhandlungen werden ausschließlich von der Gewerkschaftskörperschaft geführt.

Anmerkungen

Pensionsantrittsalter

Gesundheitsschutz
im Betrieb

Rechte der
Gewerkschaften

Betriebsräte und
Betriebsgewerkschaft

Kompetenzen

Anmerkungen

Streiks

Streikrecht

Das Streikrecht ist durch die Verfassung gewährleistet. Streiks können auch außerhalb von Kollektivvertragsverhandlungen zulässig sein. Bevor ein Streik ausgerufen wird, ist ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Dazu wird ein(e) Mediator(in) eingesetzt. Erst wenn dann keine Einigung erfolgt, ist ein Streik rechtmäßig.

Ausländerbeschäftigung

Arbeitsbewilligung
für Ausländer

Seit dem EU-Beitritt der Slowakei ist für EU-Bürger/-innen keine Arbeitsbewilligung mehr erforderlich. Arbeitgeber/-innen müssen aber AN aus anderen EU-Staaten beim zuständigen Arbeitsamt melden.



2. Beschreiben Sie den Unterschied zwischen Betriebsgewerkschaft und Betriebsrat in der Slowakei.

Arbeitsrecht in Ungarn

Für AN in der Privatwirtschaft regelt das ungarische Arbeitsgesetzbuch die Arbeitsbeziehungen. Für den öffentlichen Sektor gelten eigene Regelungen.

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag

Das ungarische Arbeitsrecht sieht einen schriftlichen Arbeitsvertrag vor. Wird der Vertrag dennoch nur mündlich abgeschlossen, kann er innerhalb von 30 Tagen vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin angefochten werden. Zumindest muss der Vertrag Folgendes enthalten: die Höhe des Grundlohns, die Art der zu leistenden Arbeit und den Ort der Arbeitsleistung. Der/Die Arbeitgeber/-in muss außerdem innerhalb von 30 Tagen nach Vertragsabschluss schriftlich über weitere Fragen wie Arbeitsordnung, Tag der Lohnauszahlung, Existenz eines KV etc. informieren.

Dienstverhältnisse können, abgesehen von einer einvernehmlichen Lösung, durch „ordentliche“ oder „außerordentliche“ Kündigung gelöst werden. Eine ordentliche Kündigung kann durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wie auch durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin erfolgen. Eine außerordentliche Kündigung entspricht etwa einer Entlassung bzw. einem Austritt im österreichischen Arbeitsrecht. Sie kann durch beide Seiten erfolgen, wenn die andere Partei ihre sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden wesentlichen Pflichten in bedeutendem Maß vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt bzw. ein Verhalten an den Tag legt, das die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

Eine Änderungskündigung ist nicht möglich.

Arbeitszeit

Arbeitszeit

Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Für AN, die schwere körperliche Arbeit leisten oder die während der Arbeitszeit gefährlichen Stoffen ausgesetzt sind, gelten 36 Stunden. Tägliche Normalarbeitszeit ist 8 Stunden. Für Überstunden ist in der Regel ein Zuschlag von 50%, an ansonsten arbeitsfreien Tagen von 100% zu zahlen. Inklusive Überstunden dürfen pro Tag maximal zwölf Stunden, pro Woche maximal 48 Stunden gearbeitet werden. Wird ein Arbeitszeitrahmen vereinbart, gilt dies als Durchschnittswert.

Urlaub

Der Grundanspruch für den jährlichen Urlaub beträgt 21 Arbeitstage und steigt mit dem Lebensalter auf bis zu 30 Tage. Über ein Viertel davon verfügt der/die Arbeitnehmer/-in frei, der Rest wird vom Betrieb verteilt. Dazu muss der Betriebsrat gehört werden. In „wichtigen Fällen“ (nicht näher spezifiziert) kann der/die Arbeitgeber/-in Arbeitspflicht verhängen und den Urlaub unterbrechen.

Anmerkungen

Arbeitsgesetzbuch

Arbeitsvertrag

Kündigung des
Arbeitsvertrages

Arbeitszeit

Urlaub

Anmerkungen

Entlohnung

Allgemeine Grundlagen

Gesetzlicher Mindestlohn

In Ungarn existiert ein Mindestlohn, der von der Regierung festgelegt wird. Er ist abhängig von der Qualifikation und der Beschäftigungsdauer. Löhne und Gehälter werden in Ungarn zwölfmal jährlich ausbezahlt. Wird der/die Dienstnehmer/-in durch den/die Arbeitgeber/-in gekündigt, muss eine Abfertigung bezahlt werden. Die Höhe hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. Ab drei Jahren wird ein Monatsgehalt bezahlt, nach 25 Jahren sechs Monatsgehälter.

Betriebs- und Unternehmens-KV

Kollektivverträge

Der Stellenwert von Kollektivverträgen ist in Ungarn relativ gering, im Mittelpunkt steht das individuelle Arbeitsverhältnis. Meistens werden Betriebs- und Unternehmens-KV abgeschlossen, darüber hinaus gibt es auch Sektor- und Branchen-KV. KV werden von den Gewerkschaften, nicht von den Betriebsräten abgeschlossen. Jene Gewerkschaften, deren Kandidaten mindestens 10% der Stimmen bei der Wahl der Betriebsräte erhalten, sind verhandlungsberechtigt. Erreicht eine Gewerkschaft über 50% der Stimmen, kann sie KV alleine abschließen. KV gelten auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Um Verhandlungen führen zu können, müssen die Gewerkschaften mindestens 65% (einzeln) bzw. 50% (gemeinsam) der Beschäftigten vertreten.

Der Abschluss eines KV ist nicht Pflicht, auf Wunsch eines der KV-Partner müssen aber zumindest Gespräche darüber stattfinden. Frühestens nach sechs Monaten können KV gekündigt werden.

Es gilt das Günstigkeitsprinzip, d.h., KV können günstigere Regelungen enthalten als vom Gesetz vorgesehen, persönliche Arbeitsverträge wiederum günstigere Regelungen als der KV. Die Standards der höheren Ebene dürfen keinesfalls unterschritten werden.

Für die Verhandlungen ist problematisch, dass keine einheitliche AG-Organisation existiert.

Soziales

Krankheit

AN zahlen 4% des Bruttoentgelts als Krankenversicherungsbeitrag, AG 11%. Zusätzlich bezahlen AG pro Beschäftigtem umgerechnet EUR 7,80 als „Gesundheitszuschlag“. Mit der Reform des Gesundheitssystems 2008 gibt es nun regionale Krankenkassen, in denen die öffentliche Hand die Mehrheit besitzt. Private Geldgeber können eine Minderheitsbeteiligung eingehen.

Krankurlaub

Während der ersten 15 Tage des Krankenstandes bezahlt der/die Arbeitgeber/-in unter dem Titel „Krankurlaub“ 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes. Danach bekommt der/die Arbeitnehmer/-in von der Krankenkasse Krankengeld in der Höhe von 70% des Durchschnittslohns bzw. 60% bei Krankenhausaufenthalt oder kurzer Versicherungsdauer.

Arbeitslosengeld

Arbeitslosigkeit

Der AN-Beitrag zur Arbeitslosenversicherung beträgt 1% des Bruttoentgelts, der AG-Beitrag 3%. Antragsteller/-innen für Arbeitslosengeld müssen in den vergangenen vier Jahren mindestens 365 Tage in einem Beschäftigungsverhältnis gestanden sein. Anfangs beträgt das Arbeitslosengeld 60% des Durchschnittsverdienstes der vergangenen vier Jahre, in einer zweiten

Stufe reduziert sich die Auszahlung auf 60% des gesetzlichen Mindestlohns. Arbeitslosengeld kann maximal 270 Tage bezogen werden. Nach dem Auslaufen des Bezugs von Arbeitslosengeld kann ein Antrag auf so genannte „Arbeitslosenbeihilfe“ gestellt werden. Die Höhe dieser Beihilfe beträgt 40% des gesetzlichen Mindestlohns. Arbeitslosenbeihilfe wird auch an Arbeitslose ausbezahlt, die mindestens 200 Tage und weniger als 365 Tage in den vergangenen vier Jahren beschäftigt waren.

Anmerkungen

Mutterschutz

Der Mutterschutz beträgt insgesamt 24 Wochen, von denen vier Wochen nach Möglichkeit vor der Geburt in Anspruch genommen werden sollen. Die Mutterschaftshilfe wird von der gesetzlichen Gesundheitsversicherung ausbezahlt und beträgt 70% des Durchschnittsverdienstes. Der Kindesvater kann in den ersten zwei Monaten nach der Geburt des Kindes fünf freie Tage in Anspruch nehmen, für die Abwesenheitsgeld bezahlt wird.

Mutterschaftshilfe

Pensionierung

Das ungarische Pensionssystem besteht aus zwei Säulen. Die erste Säule ist ein staatliches System mit Umlageverfahren, die zweite Säule liegt bei privaten Pensionskassen und funktioniert nach dem Kapitaldeckungsverfahren.

Der Beitrag für AN beträgt 8,5% des Bruttoentgelts, der Beitrag für AG 18%. Männer und Frauen können die Pension mit 62 Jahren antreten.

Pensionsantrittsalter

Gesundheitsschutz im Betrieb und Arbeitsinspektorat

In Betrieben mit über 1.000 AN gibt es Betriebsärzte.

Laut Arbeitsschutzgesetz hat die Landesaufsicht für Arbeitssicherheit und Arbeitswesen Zutritt zu den Betrieben ohne vorherige Anmeldung. Arbeitsschutzvorschriften können mit Zwangsmitteln durchgesetzt werden, aber auch Beratung und Informationen werden angeboten. Von Gewerkschaftsseite wird kritisiert, dass bei Verstößen der Kreis der zur Anzeige berechtigten Personen sehr eng gezogen ist. Weiters ist der Katalog jener Vorfälle, in denen die Behörde von selbst tätig wird, nicht sehr umfangreich.

Gesundheitsschutz im Betrieb

Gewerkschaften im Betrieb

Allgemeine Grundlagen

Das Arbeitsgesetzbuch sieht ausdrücklich die **Assoziationsfreiheit** vor, die Gewerkschaften unterstehen in der Regel dem allgemeinen Vereinsrecht. Gewerkschaftsbeiträge können direkt von der Lohnbuchhaltung des Betriebes vom Lohn abgezogen und direkt an die Gewerkschaft überwiesen werden. Gewerkschaften haben folgende Rechte: Bildung von Organen in Betrieben, unter bestimmten Voraussetzungen Zutrittsrecht zu Betrieben, Nutzung von Räumlichkeiten des/der AG außerhalb der Arbeitszeit für Gewerkschaftszwecke, zeitweise Dienstfreistellung bei Fortzahlung des Durchschnittsentgelts, Recht auf relevante Informationen vom/von der Arbeitgeber/-in, Vetorecht gegen rechtswidrige Maßnahmen des/der AG.

Rechte der Gewerkschaften

Als im Betrieb repräsentative Gewerkschaft gilt jene, deren Kandidaten bei den Betriebsratswahlen mindestens 10% der abgegebenen Stimmen erhielten, der mindestens zwei Drittel der AN eines Betriebs als Mitglieder angehören oder die bei den Sozialversicherungswahlen mindestens 10%

Anmerkungen	<p>der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigte. Letztere Bestimmung eröffnet auch im Betrieb nicht verankerten Gewerkschaftsorganisationen die Möglichkeit zur Einflussnahme.</p>
Betriebsräte	<p>Betriebsräte</p> <p>In den gewerkschaftlich organisierten Betrieben bestehen gewerkschaftliche Grundorganisationen. Zusätzlich müssen Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten einen Betriebsrat haben, der je nach Unternehmensgröße drei bis dreizehn Mitglieder umfasst. Bei Betrieben zwischen 15 und 50 Mitarbeiter/-innen ist ein(e) Betriebsbeauftragte(r) vorgesehen. Sie werden auf drei Jahre gewählt. Die Betriebsräte ergänzen die Betriebsgewerkschaften und sind für soziale und kulturelle Angelegenheiten zuständig. Sie besitzen Informationsrechte sowie das Recht, Stellungnahmen abzugeben, sind aber nicht KV-fähig.</p>
Aufsichtsrat	<p>Mitbestimmung in Aufsichtsräten</p> <p>Bei Kapitalgesellschaften mit mehr als 200 Beschäftigten hat der Betriebsrat das Recht, ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder zu nominieren. Die Gewerkschaft muss dazu ihre Zustimmung geben.</p>
Streikrecht	<p>Streiks</p> <p>Das Recht auf Streik ist laut Verfassung ein Grundrecht, die Ausübung wird in einem Streikgesetz geregelt. Streikfähig sind nur Gewerkschaften, nicht Betriebsräte.</p> <p>Ein Streik kann ausgerufen werden, wenn ein Schlichtungsverfahren nicht zustande kommt oder keine Lösung bringt. Bei lebensnotwendigen Betrieben muss ein Mindestmaß an Dienstleistung zur Verfügung stehen. Landesweite Streiks sind selten. Meistens sind Streiks auf einzelne Betriebe beschränkt und enden in der Regel mit einer Einigung bzw. einem Kompromiss.</p>
Arbeitserlaubnis für Ausländer	<p>Ausländerbeschäftigung</p> <p>Auch nach dem EU-Beitritt Ungarns benötigen österreichische Staatsbürger/-innen eine Arbeitserlaubnis, auch im Fall einer Entsendung. Um die Arbeitserlaubnis muss der/die Arbeitgeber/-in ansuchen.</p>

Arbeitsrecht in Slowenien

Anmerkungen

Individuelles Arbeitsrecht

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich vorliegen, ein Exemplar muss am Tag des Arbeitsantritts dem/der AN übergeben werden. Normalerweise gelten Arbeitsverträge unbefristet, es kann aber im Vertrag eine Befristung vereinbart werden.

Arbeitsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann durch eine ordentliche (mit Kündigungsfrist) oder eine außerordentliche Kündigung (ohne Kündigungsfrist) beendet werden. Außerordentliche Kündigungen können vom/von der AG bei groben Pflichtverletzungen durch den/die AN ausgesprochen werden. AN können beispielsweise außerordentlich kündigen, wenn zwei Monate lang kein Lohn bezahlt wurde.

Kündigung des Arbeitsvertrages

Wird ein(e) AN, der/die Gewerkschaftsmitglied ist, gekündigt, ist die Gewerkschaft im Voraus zu informieren. Im Fall einer ordentlichen Kündigung wegen Unfähigkeit oder aus Schuldgründen sowie bei einer außerordentlichen Kündigung hat ein Einspruch der Gewerkschaft aufschiebende Wirkung. Die Kündigungsfrist beträgt 30 Tage, je nach Dauer der Beschäftigung kann sie auf bis zu fünf Monate steigen. Bei Kündigung aus betrieblichen Gründen, wegen Unfähigkeit für die Arbeit oder bei einer außerordentlichen Kündigung muss eine Abfertigung bezahlt werden, deren Höhe von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängt.

Arbeitszeit

Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit beträgt für eine Vollzeitbeschäftigung normalerweise 40 Stunden, mindestens aber 36 Stunden. Bei einem achtstündigen Arbeitstag wird eine 30-minütige bezahlte Ruhepause in die Arbeitszeit einberechnet. Pro Woche dürfen maximal acht Überstunden geleistet werden, pro Monat 20 und pro Jahr 180. Ist die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt, beträgt die maximale Wochenarbeitszeit 56 Stunden.

Arbeitszeit

Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt mindestens vier Wochen. Für besonders belastete AN-Gruppen gibt es Zusatzurlaub. Darüber hinaus kann im KV zusätzlicher Urlaub vereinbart werden.

Urlaub

Entlohnung

Allgemeine Grundsätze

In Slowenien gilt ein allgemeiner Mindestlohn, er beträgt derzeit (seit August 2007) 538,53 EUR.

Gesetzlicher Mindestlohn

Anmerkungen Kollektivverträge	<p>Kollektivverträge</p> <p>Slowenien hat ein relativ stark zentralisiertes Kollektivvertragssystem. Derzeit existiert für den privaten Sektor wie für den öffentlichen Sektor je ein allgemeiner Kollektivvertrag und weitere sektorale KV.</p> <p>Es gilt das Günstigkeitsprinzip. Damit können Rechte, die aus landesweiten KV erwachsen, in nachfolgenden KV und im individuellen Arbeitsvertrag nicht mehr eingeschränkt, sondern nur noch erweitert werden.</p>
	<p>Soziales</p> <p>Für die Sozialversicherungsbeiträge gibt es keine Höchstbemessungsgrundlage. Arbeitnehmer/-innen zahlen 22,10% ihres Bruttolohnes in die Sozialversicherung, die Arbeitgeberbeiträge liegen bei 16,10%.</p>
Krankengeld	<p>Krankheit</p> <p>AN bezahlen 6,36% des Bruttolohnes als Krankenversicherungsbeitrag, AG 6,56%. Die Versicherung wird von einer zentralen Stelle übernommen, die den Status einer öffentlichen Anstalt hat. Die Lohnfortzahlung in Slowenien beträgt je nach Grund der Arbeitsunfähigkeit zwischen 80 und 100 Prozent des Durchschnittslohnes des vergangenen Kalenderjahres. In den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit erfolgt die Lohnfortzahlung durch den/die AG, anschließend durch die Krankenversicherung.</p>
Arbeitslosengeld	<p>Arbeitslosigkeit</p> <p>Für die Arbeitslosenversicherung bezahlen AN 0,14% des Bruttolohns, AG 0,06% der Lohnsumme. Darüber hinaus gibt es staatliche Zuschüsse.</p> <p>Anspruchsvoraussetzung ist eine Vollzeitbeschäftigung von zwölf Monaten innerhalb der letzten 18 Monate und eine daran anschließende unfreiwillige Arbeitslosigkeit.</p> <p>Das Arbeitslosengeld beträgt 70% der Basis in den ersten drei Monaten, danach 60%. Die Basis wird als der Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet. Die Dauer des Bezugs hängt von der Versicherungsdauer wie auch vom Lebensalter ab und beträgt zwischen drei und 24 Monaten.</p>
Mutterschaftsurlaub	<p>Mutterschutz</p> <p>Der Mutterschaftsurlaub beginnt 28 Tage vor dem Geburtstermin und dauert insgesamt 105 Tage. Väter haben ein Recht auf 90 Tage Vaterschaftsurlaub. An den Mutterschaftsurlaub schließt der 260-tägige Kinderbetreuungsurlaub an, der von einem Elternteil in Anspruch genommen werden kann. Das Erziehungsgeld entspricht dem durchschnittlichen Lohn der vergangenen zwölf Monate.</p> <p>AN und AG zahlen jeweils 0,10% des Bruttoentgelts als Beiträge zur Mutterschaftsversicherung.</p>
Pensionsantrittsalter	<p>Pensionierung</p> <p>AN bezahlen für die gesetzliche Pensionsversicherung 15,5% des Bruttolohns, AG 8,85% plus 0,53% Versicherung für Arbeitsunfälle.</p> <p>Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter liegt für Männer bei 58 Jahren bei mindestens 40 Beitragsjahren. Frauen können derzeit (2008) frühestens mit 56</p>

Jahren in Alterspension gehen, wenn sie 36 Jahre und 9 Monate versichert waren. Das Pensionsantrittsalter für Frauen wird derzeit schrittweise erhöht.

Anspruch auf Invaliditätspension besteht bei Invalidität nach einem Arbeitsunfall unabhängig von der Versicherungsdauer. Die Höhe der Invaliditätspension hängt vom Alter und der Versicherungsdauer ab.

Gesundheitsschutz im Betrieb und Arbeitsinspektorat

Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Durchführung der Gesetze und Vorschriften, der Kollektivverträge und aller Regelungen bezüglich der Arbeitsverhältnisse, Löhne und Gehälter sowie sonstiger Bezüge aus Arbeitsverhältnissen, der Anstellung von Arbeitnehmer/-innen, der Arbeitnehmer/-innenmitbestimmung, Streiks sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Arbeitsinspektion ist für Prävention und Beratung zuständig und kann bei Verstößen Geldstrafen verhängen und Verwaltungsverfahren durchführen. Inspektor/-innen können ohne Voranmeldung alle Räume eines Unternehmens betreten und dort Prüfungen vornehmen. Bei groben Verstößen können Arbeitsplätze gesperrt werden. Bei mehrmaligen groben Verstößen des/der AG kann die Arbeitsinspektion die Ausübung der Geschäftstätigkeit verbieten und Anträge zur Auflösung, Liquidation oder Konkurs des Unternehmens einbringen.

Gewerkschaften im Betrieb

Allgemeine Grundlagen

Der Gewerkschaft kommt im Betrieb eine Mitwirkung die Rechte und Pflichten der einzelnen AN betreffend zu. Die Gewerkschaft übernimmt die **Kollektivverhandlungen**. Weiters kommt ihr eine „**Schutzfunktion**“ zu, d. h., sie wehrt sich gegen die unrechtmäßige Behandlung von AN im Betrieb. Kollektivverträge werden von der jeweils repräsentativen Gewerkschaft abgeschlossen.

Betriebsräte

In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten kann ein Betriebsrat (slowenisch: „Svet delavcev“ – Arbeiterrat) eingerichtet werden, in kleineren Unternehmen gibt es einen/eine Vertrauensmann/-frau. Von ihrem Selbstverständnis betrachten sie sich nicht als Konkurrenz zu bestehenden Betriebsgewerkschaften. Da meistens Kandidat/-innen der Gewerkschaft im Betriebsrat vertreten sind, kooperieren sie in der Praxis häufig.

Betriebsräte wirken an allgemeinen Entscheidungen von strategischer oder organisatorischer Bedeutung mit. In einer Betriebsvereinbarung können weiterreichende Befugnisse vereinbart werden.

Der/Die Arbeitgeber/-in muss den Betriebsrat über alle wichtigen Fragen, welche die Interessen der Beschäftigten betreffen, rechtzeitig informieren. Bei wichtigen Personalfragen und Unternehmensentscheidungen sind diese Informationen mindestens 30 Tage vor der Entscheidung zu geben.

Bei Fragen des Arbeitsschutzes, von Urlaubsregelungen, Kriterien für die Bewertung von AN u. Ä. existiert ein Zustimmungsrecht des Betriebsrates. Ein eingeschränktes Zustimmungsrecht gibt es auch bei Massenentlassungen durch den/die Arbeitgeber/-in. Die Zustimmung darf in diesem Fall aber nur verweigert werden, wenn Fehler bei der Ermittlung der überzähligen AN nachgewiesen werden können oder die Kündigungsgründe als unge rechtfertigt anzusehen sind.

Anmerkungen

Berufsunfähigkeitspension

Gesundheitsschutz im Betrieb

Arbeitsinspektion

Rechte der Gewerkschaften

Betriebsräte

Kompetenzen

Anmerkungen

Mitbestimmung in Unternehmen

Die slowenische Verfassung definiert die Arbeitnehmermitbestimmung auf betrieblicher Ebene als eine Beteiligung an der Leitung einer Gesellschaft. In Kapitalgesellschaften stellen Vertreter/-innen der AN mindestens ein Drittel bis maximal die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder. Ab 500 Beschäftigten ist die Einsetzung eines Arbeitsdirektors/einer Arbeitsdirektorin als Mitglied des Unternehmensvorstands auf Vorschlag des Betriebsrats möglich.

Streiks

Streikrecht

Das Recht der AN zu streiken ist in der Verfassung verankert. Das Streikrecht wird in einem eigenen Gesetz geregelt. Demnach ist das Streikrecht der AN als individuelles Recht definiert, das die AN kollektiv geltend machen können. Ein Streikkomitee muss den Beginn des Streiks mindestens fünf Tage zuvor ankündigen. Lohnfortzahlung gibt es im Streikfall nur, wenn diese im geltenden KV oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt ist.

Gegen AN, die an einem Streik teilnehmen, der den gesetzlichen Bestimmungen entspricht, kann kein Disziplinarverfahren oder Verfahren auf Schadenersatz angestrengt werden. Ebenso wenig dürfen sie gekündigt werden. Aussperrungen sind verboten.

Ausländerbeschäftigung

Arbeitsgenehmigung
für Ausländer

EU- und EWR-Bürger/-innen benötigen keine Arbeitsbewilligung mehr, um in Slowenien arbeiten zu dürfen. Sie sind rechtlich den slowenischen Arbeitnehmer/-innen gleichgestellt.

Arbeitsrecht in Polen

Die Grundlage für das polnische Arbeitsrecht bildet das Arbeitsgesetzbuch. Darüber hinaus regeln zahlreiche weitere Gesetze sowie dazugehörige Verordnungen die Arbeits- und Sozialbeziehungen in Polen.

Anmerkungen

Arbeitsgesetzbuch
seit 1996

Individuelles Arbeitsrecht

Ein Arbeitsverhältnis wird im Rahmen eines Anstellungsvertrages eingegangen. Dieser muss in Schriftform verfasst sein und die Art des Arbeitsvertrags, den Ort und die Art der zu leistenden Arbeit, den Arbeitsbeginn und die Grundlagen der Entlohnung beinhalten. Neben dem Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit gibt es noch weitere Vertragstypen: vorläufiger Vertrag für eine Probezeit (max. 3 Monate), befristeter Vertrag (wird nach dreimaliger Verlängerung automatisch zum Vertrag auf unbestimmte Zeit, wenn der Zeitabstand zwischen dem Abschluss der Verträge weniger als ein Monat beträgt), Werkvertrag, Provisionsvertrag und verschiedene Sonderformen.

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag endet nach Ablauf der vereinbarten Frist bzw. nach Erbringung der Leistung (Werkvertrag) oder mit Zustimmung der beiden Vertragsparteien. Bei der Kündigung eines AN gelten, abhängig von der Dauer der Beschäftigung, Kündigungsfristen zwischen zwei Wochen und drei Monaten. Gesetzlicher Kündigungsschutz besteht für AN, die in weniger als zwei Jahren das gesetzliche Pensionsalter erreichen, Schwangere, AN, die auf Urlaub oder im Krankenstand sind bzw. auf Weisung des/der Arbeitgeber/-in vom Arbeitsplatz abwesend sind. Über eine geplante Kündigung sowie über deren Gründe muss auch die zuständige betriebliche Gewerkschaftsorganisation in Kenntnis gesetzt werden.

Kündigung des
Arbeitsvertrages

Die Höhe der vom/von der Arbeitgeber/-in zu bezahlenden Abfindungen ist abhängig von den gesamten Arbeitsjahren des/der AN.

Eine fristlose Entlassung ist möglich, wenn der/die AN die Arbeitspflichten in außergewöhnlichem Ausmaß verletzt, wenn der/die AN eine Straftat begangen hat, die eine Weiterbeschäftigung unmöglich macht bzw. dazu führt, dass der/die AN ihre Berufsbefähigung verliert, und schließlich im Fall von langer Abwesenheit durch Krankheit (abhängig von der Dauer der Beschäftigung und Art der Erkrankung drei bzw. sechs Monate).

Ein Dienstzeugnis muss in jedem Fall ausgestellt werden.

Arbeitszeit

Arbeitszeit

Die reguläre Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden bei einer Fünftage-Woche. Der normale Abrechnungszeitraum ist vier Monate. Überstunden sind bei außergewöhnlichen betrieblichen Erfordernissen sowie zu Rettungseinsätzen zulässig, im Kalenderjahr aber nicht mehr als 150. Für Überstunden bekommt der/die AN einen Zuschlag von 50% des Grundentgelts, für Arbeit an Samstagen oder Sonntagen 100%.

Arbeitszeit

Anmerkungen

Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt normalerweise 20 Tage, wenn das Arbeitsverhältnis bereits seit mindestens 10 Jahren besteht, 26 Tage. Auf diesen Anspruch kann nicht verzichtet werden, er kann auch nicht in Geld abgelöst werden.

Entlohnung

Allgemeine Grundlagen

Gesetzlicher Mindestlohn

Der Mindestlohn wird jährlich von der trilateralen Kommission für sozialwirtschaftliche Angelegenheiten neu festgelegt. Für das Jahr 2009 gilt ein Mindestlohn von 1.276 Zloty. Das Grundgehalt wird in der Regel monatlich in Übereinstimmung mit den am Arbeitsplatz üblichen Regelungen ausbezahlt. Wo kein Kollektivvertrag existiert, erlässt der/die Arbeitgeber/-in in Betrieben mit mindestens zwanzig Mitarbeiter/-innen eine Lohnordnung, welche die Grundlage für den individuellen Arbeitsvertrag bildet. Besteht eine Betriebsgewerkschaft, ist die Lohnordnung mit dieser abzusprechen.

Kollektivverträge

Kollektivverträge

Kollektivverträge können die Bedingungen der Arbeitsbeziehungen wie auch gegenseitige Verpflichtungen der vertragsschließenden Parteien beinhalten. Rechte Dritter können durch Kollektivverträge nicht berührt werden.

Kollektivverträge können von repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene abgeschlossen werden. Allerdings haben KV auf Unternehmensebene eine wesentlich größere Bedeutung als Branchen-KV. Viele Betriebs-KV beschränken sich auf die Regelung der Lohnpolitik und geben ansonsten nur die gesetzlichen Bestimmungen wieder.

Soziales

Krankheit

Krankengeld

Die Beiträge zur Krankenversicherung, die für die Auszahlung von Geldleistungen zuständig ist, betragen 2,45% des Bruttolohns und werden zur Gänze vom/von der AN getragen, jene zur allgemeinen Gesundheitsversicherung, die Behandlungs- und Pflegeleistungen abdeckt, betragen 8,75%.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Krankengeld ist eine durchgehende Pflichtversicherung von mehr als 30 Tagen. Krankengeld wird normalerweise für maximal 182 Tage gewährt. Die Höhe des Krankengelds beträgt 80% der Bemessungsgrundlage, im Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Schwangerschaft 100%.

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosengeld

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung betragen 2,45% der Beitragsgrundlage, dazu kommen noch öffentliche Zuschüsse. Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist eine durchgehende Beschäftigung von mindestens 365 Tagen in den vorangegangenen 18 Monaten.

Die Basisunterstützung beträgt 538,30 Zloty (2008). Arbeitslose, die weniger als 5 Jahre beschäftigt waren, erhalten 80% der Basisunterstützung, jene,

die mindestens 20 Jahre beschäftigt waren, erhalten 120%. Arbeitslosengeld wird sechs Monate lang ausbezahlt, in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit zwölf bzw. 18 Monate. Die Verwaltung obliegt den Kreisarbeitsämtern.

Anmerkungen

Mutterschutz

Das Mutterschaftsgeld beträgt 100% des bisherigen Entgelts. Arbeitnehmer/-innen haben Anrecht auf 18 Wochen Mutterschaftsurlaub bei der ersten Geburt und 20 bei weiteren Geburten, bei Mehrlingsgeburten 28 Wochen. Wenn die Mutter mindestens 14 Wochen davon in Anspruch nimmt, kann der Rest des Mutterschaftsurlaubs auch vom Vater des Kindes konsumiert werden.

Mutterschaftsgeld

Pensionierung

Seit 1998 gibt es in Polen ein **Drei-Säulen-Modell** für die Altersversorgung:

Pensionsmodell

- Streng beitragsorientierte Sozialversicherungspensionen
- Offene Pensionsfonds
- Freiwillige, individuelle Vorsorgemaßnahmen

Dieses Modell gilt für alle ab 1969 geborene Personen verpflichtend, alle von 1949 bis 1968 geborene Personen können wählen, alle davor geborene Personen fallen in das alte Pensionssystem.

Nach dem alten System können Frauen ihre Alterspension mit 60 Jahren antreten, wenn sie mindestens 20 Versicherungsjahre vorweisen können, Männer mit 65 Jahren bei 25 Versicherungsjahren. Es besteht auch die Möglichkeit, mit 55 (Frauen) bzw. 60 (Männer) Jahren in Frühpension wegen langer Versicherungszeiten zu gehen.

Nach dem neuen System ist das Eintrittsalter frei wählbar. Hier zahlt der/die AG in die Sozialversicherung ein, während der/die AN in einen frei wählbaren Pensionsfonds einzahlt. Die valorisierten Beiträge aus der ersten Säule werden durch die durchschnittliche Lebenserwartung dividiert. Daraus ergibt sich die monatliche Pension. Die Pension aus der zweiten Säule ergibt sich aus der Höhe des angesammelten Kapitals.

Gesundheitsschutz im Betrieb und Arbeitsinspektorat

Es existieren staatliche Arbeitsinspektorate. In den Betrieben wählen die AN alle vier Jahre Arbeitssicherheitsinspektor/-innen, welche die Sicherheit im Betrieb kontrollieren. Die Betriebsgewerkschaft kann im Fall von Verletzungen der Sicherheitsvorschriften Mitarbeiter/-innen von ihrem Arbeitsplatz abziehen oder die Produktion stoppen. Arbeitsinspektor/-innen haben das Recht, wenn notwendig, Arbeitsplätze zu sperren.

Gesundheitsschutz im Betrieb

Ein Schwerpunkt des betrieblichen Gesundheitsschutzes liegt auf vorbeugenden Maßnahmen. Jede(r) Beschäftigte wird Vorsorgeuntersuchungen unterzogen. Die Kosten dafür trägt der/die Arbeitgeber/-in.

Gewerkschaften im Betrieb

Allgemeine Grundlagen

Gegründet wird eine **Betriebsgewerkschaft** durch die Annahme einer Resolution durch mindestens zehn Beschäftigte eines Unternehmens. Eine Betriebsgewerkschaft muss bei Gericht registriert werden. Die Repräsentation der Beschäftigten gegenüber dem/der Arbeitgeber/-in erfolgt durch die Leitung der Betriebsgewerkschaft („Betriebskommission“). Die Zahl der

Betriebsgewerkschaften

Anmerkungen

Mitglieder der Betriebskommission wird durch das Statut festgelegt. Abhängig von der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder haben die Mitglieder der Betriebskommission ein **Recht auf Freistellungen**. Bis 150 Mitglieder ist ein(e) Gewerkschafter/-in teilweise freigestellt, zwischen 150 und 500 Mitgliedern ist eine(r) vollständig freigestellt, bis 1.000 zwei, danach für jeweils 1.000 Mitglieder eine zusätzliche Person. Die Mitglieder der Betriebskommission werden auf vier Jahre von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt. Die Befugnisse der Betriebskommission hängen vom Organisationsgrad des Betriebs, der Betriebsgröße, der Rechtsform des Betriebs und von der Herkunft des investierten Kapitals (in- oder ausländisch) ab. Der/Die Arbeitgeber/-in muss Informationen, die für die Gewerkschaftsarbeit notwendig sind, besonders Daten über Arbeitsbedingungen und Bezahlung, aber auch über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, zur Verfügung stellen. Mitbestimmen kann die Betriebskommission bei Entlassungen oder Kündigungen. Für Regeln am Arbeitsplatz, Bezahlung und den Sozialfonds, für den Urlaubsplan und die Lohnauszahlung schließt die Betriebsgewerkschaft mit dem/der Arbeitgeber/-in ein Abkommen.

Als repräsentative Betriebsgewerkschaft, die kollektivvertragsfähig ist, gilt eine Organisation, die

- eine organisatorische Einheit der größten überbetrieblichen Gewerkschaftsorganisation ist und
- mindestens 10% der AN im Betrieb organisiert.

Falls die o.g. Bedingungen nicht erfüllt werden, gilt jene Gewerkschaft als repräsentativ, die die größte Anzahl der AN organisiert.

Betriebsräte

Seit 2006 existieren in Polen neben den Betriebsgewerkschaften auch Betriebsräte. In Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten werden Betriebsräte entweder durch die dazu berechnigte Gewerkschaftsorganisation oder direkt durch die Beschäftigten gewählt. Betriebsräte besitzen Informations- und Konsultationsrechte.

Streiks

Streikrecht

Mit Ausnahme von lebensnotwendigen Diensten haben die Gewerkschaften das Recht zu streiken. Bei einer Abstimmung muss eine Mehrheit für den Streik stimmen, die Abstimmungsbeteiligung muss bei mindestens 50% liegen. Die Einsetzung eines Schiedsgerichts kann erfolgen, wenn sich beide Streitparteien darauf einigen.

Während eines Streiks erhalten AN keinen Lohn, die Sozialversicherung bleibt aber aufrecht.

Ausländerbeschäftigung

Seit 2007 gibt es für EU- und EWR-Bürger/-innen keine Beschränkungen auf dem polnischen Arbeitsmarkt. Sie sind damit polnischen Staatsbürger/-innen gleichgestellt.

Arbeitsrecht Tschechien

Arbeitsvertrag:

- Schriftlich
- Mind. 2 Monatsgehälter Abfertigung

Arbeitszeit:

- Max. 40 Stunden pro Woche

Kollektivverträge:

- Meist KV auf Betriebsebene

Gesundheitsversicherung:

- Versicherungspflicht

Vertretung im Betrieb:

- Betriebsgewerkschaften
- BR ab 25 AN möglich
- In AG ab 50 AN im Aufsichtsrat ein Drittel der Mitglieder von AN gewählt

Arbeitsrecht Slowakei

Arbeitsvertrag:

- Schriftlich

Arbeitszeit:

- Max. 40 Stunden pro Woche

Kollektivverträge:

- Landesweites „Generalabkommen“
suspendiert
- KV auf Betriebsebene

Pensionierung

- Anhebung des Pensionsalters
von 60/57 Jahren auf einheitlich 62

Vertretung im Betrieb:

- Betriebsgewerkschaften
- BR können ab 20 AN gegründet werden

Arbeitsrecht Ungarn

Arbeitsvertrag:

- Schriftlich

Arbeitszeit:

- 40 Stunden pro Woche

Kollektivverträge:

- Individueller Arbeitsvertrag bedeutender
- Häufig KV auf Betriebsebene

Gesundheitsversicherung:

- Versicherungspflicht

Vertretung im Betrieb:

- Betriebsgewerkschaften
- BR ab 50 AN

Arbeitsrecht Slowenien

Arbeitsvertrag:

- Schriftlich
- Abfertigung

Arbeitszeit:

- 40 Stunden inkl. Mittagspause

Kollektivverträge:

- Zentralisiertes KV-System
- Hohe KV-Abdeckung

Vertretung im Betrieb:

- Betriebsgewerkschaften
- BR ab 20 AN verpflichtend
- In Kapitalgesellschaften sind bis zur Hälfte der Aufsichtsräte AN-Vertreter/-innen
- Ab 500 AN „Arbeitsdirektor“ im Vorstand

Arbeitsrecht Polen

Arbeitsvertrag:

- Schriftlich

Arbeitszeit:

- 40 Stunden pro Woche

Kollektivverträge:

- Meist KV auf Betriebsebene
bedeutender als Branchen-KV

Pensionsversicherung:

- 3-Säulen-Modell

Vertretung im Betrieb:

- Betriebsgewerkschaften

Beantwortung der Fragen

- F1:** In Tschechien haben Betriebsgewerkschaften in gewissen Bereichen, etwa bei Lohnkürzungen aus betrieblichen Gründen oder im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Mitentscheidungsrechte, darüber hinaus existieren noch Kontrollrechte. Existieren in einem Betrieb mehrere Gewerkschaften, so müssen alle einem Kollektivvertrag zustimmen, bevor dieser in Kraft treten kann. Betriebsräte haben weniger Kompetenzen und können nur in Betrieben mit mindestens 25 Beschäftigten gegründet werden, in denen keine Gewerkschaftsorganisation besteht.
- F2:** Ebenso wie in Tschechien sind Betriebsräte nur in jenen Betrieben möglich, in denen keine betriebliche Gewerkschaftsorganisation besteht. Mindestens 20 AN müssen zur Gründung eines Betriebsrates im Betrieb beschäftigt sein. Sowohl Betriebsgewerkschaft wie auch Betriebsrat besitzen eine Reihe von Mitentscheidungs- und Informationsrechten. Kollektivvertragsverhandlungen können nur von der Betriebsgewerkschaft geführt werden.

Anmerkungen

3. Vergleichen Sie die gesetzlichen Bestimmungen über den Abschluss und die Beendigung eines Arbeitsvertrags in den verschiedenen Ländern! Welche Gemeinsamkeiten gibt es?

4. In Polen existiert seit 1998 ein Pensionssystem, das als Drei-Säulen-Modell bezeichnet wird. Wie beurteilen Sie ein solches System aus Sicht der AN?

* Fernlehrgangsteilnehmer/-innen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:
Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
1010 Wien, Laurenzerberg 2.