

# **Flexible Beschäftigungsformen in der Slowakischen Republik.**

## **1. Einleitung**

In der Slowakei wird heutzutage eine bedeutsame Veränderung des Arbeitsrechtes vorbereitet. Sie hängt damit zusammen, dass nach den letzten Parlamentwahlen die rechtsliberale Regierung durch eine neue Regierung, in der die dominante Stellung die Linke sozialdemokratische Partei SMER SD besitzt, ersetzt wurde. In dem Programm der neuen Regierung, die nach den Wahlen in Juni 2006 entstanden ist, sind die Intentionen das Arbeitsrecht der Slowakischen Republik zu reformieren, beinhaltet.

Der Auszug aus der Regierungserklärung der Slowakischen Republik:

*Bei der Entwicklung eines wirtschaftlich effektiven Sozialstaatmodells wird die Regierung die Anforderung bestimmter Flexibilisierung der Arbeitskraft respektieren, aber wird den möglichst größten Schutz des Arbeitnehmers in dem Arbeitsprozess sichern.*

*Dabei wird sie aus dem modernen Verständnis der Erkenntniswirtschaft, in der immer größere Aufgabe der Mensch und seine Erkenntnisse als die Kernfaktoren des Wirtschaftswachstums spielen, ausgehen.*

*Die Regierung wird die Maßnahmen um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern, Familien – und Arbeitsleben zu harmonisieren durchsetzen. Bei der Regulation dieser Beziehungen werden die Basis und der Sinn des Abkommens der ILO, Europäischer Sozialcharta und auch die Arbeitslegislative der Europäischen Union respektiert.*

Der Ansicht der Hauptaktären in den arbeitsrechtlichen Beziehungen, d.h. der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zur flexiblen Beschäftigungsformen ist grundsätzlich anders. Aus der Sicht der Arbeitgeber ist die Flexibilitätsfrage vor allem aus der Sicht der Profitserhöhung (Aufwandsenkung) und Verkleinerung des unternehmerischen Risikos (z.B. der Verlust von Fertigungsnachfrage, oder maximale Anpassung an die Marktsförderungen) interessant. Diese Hauptziele der Arbeitgeber sind öfters mit dem Begriff „die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit“ beschönigt.

Aus der Sicht der Arbeitnehmer ist die Flexibilität vor allem aus der Sicht der Harmonisierung des persönlichen (Familien-) Leben und des Arbeitslebens problematisch. Für die Arbeitnehmer ist auch die Frage des ökonomischen Aspektes nicht unerheblich und das in den Fällen wo die Durchsetzung der Flexibilitätsformen einen Einfluss auf ihre Einkommenshöhe (Lohn, Abfindung ...) ausweist.

## **2. Zustand der Arbeitsrechtslegislative**

Momentan geltendes Arbeitsgesetzbuch (weiter nur AGB) ermöglicht aus der Sicht der Arbeitsflexibilität folgende flexible Formen der Beschäftigung und Arbeitszeitgestaltung:

### **Legale Formen:**

- a) *Befristetes Arbeitsverhältnis (§48)*
- b) *Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) (§49)*
- c) *Arbeitsverhältnis mit der Ausübung der Arbeit zu Hause - Heimarbeiter, Telearbeit (Telework) (§ 52)*
- d) *Zeitweilige Überlassung (durch die Arbeitsagenturen vermittelte Beschäftigung) (§ 58)*
- e) *Ungleichmäßige Arbeitszeitgestaltung (§ 87)*

- f) *Gleitende/flexible Arbeitszeit (§ 88 und § 89)*
- g) *Mehrarbeit (§ 97)*
- h) *Nachtarbeit (§ 98)*
- i) *Arbeitsrechtliches Verhältnis auf der Abkommensbasis über der Arbeitsausübung außerhalb des Arbeitsverhältnisses (§ 226 AGB)*

**Illegale Formen:**

- j) *Arbeitsverhältnis auf Grund der Gewerbe – beschönigte arbeitsrechtliche Verhältnisse (System Schwarz)*

**Übersicht der flexiblen Beschäftigungsformen und die Hauptproblemen bei deren Durchsetzung.**

**LEGALE FORMEN**

**a) Befristetes Arbeitsverhältnis**

**Gegenwärtiger Stand:**

Das befristete Arbeitsverhältnis, in der Geltung wie es heutzutage in dem AGB dargestellt ist, gehört zu den größten Problemen seitens der Arbeitnehmer. Nämlich wird das Grundprinzip, dass man dieses Arbeitsverhältnis nur in dem Fall benutzen sollte, wenn auch die ausgeübte Tätigkeit nur einen zeitweiligen Charakter, wie z.B. Saisonarbeit, Stellvertretung (Elternurlaub, Freistellung des Arbeitnehmers zur Ausübung der öffentlichen Diensten ...) aufweist, nicht eingehalten. Die gegenwärtige Legislative deklariert zwar, dass man dieses Arbeitsverhältnis nur in dem Fall wo die Bedingungen für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht eingehalten sind abschließen soll, aber das Ausnahmensystem verursachte, dass die Einhaltung dieses Prinzips so liberal ist, dass dieses System die so genannte „Verkettung der befristeten Arbeitsverhältnisse“ ermöglicht. Es wird als indirekte Verlängerung der Probezeit benutzt und das so, dass viele Firmen dieses Arbeitsverhältnis bei der Aufnahme der neuen Arbeitnehmer in die Beschäftigung benutzen. In dem besseren Fall wird dieses Arbeitsverhältnis nach der Beendigung der Befristungszeit auf die unbefristete Arbeitszeitverhältnis verändert. In ganz vielen Fällen wird es aber weiter – permanent benutzt (zum Beispiel auf der monatlichen Basis) wobei keine sachlichen Gründe für diese Benutzung entstehen und damit nur die unternehmerische Risikos des Arbeitgebers gelöst werden. Falls der Arbeitgeber den Auftrag verliert, braucht er dann ganz einfach nicht mehr die Arbeitsverhältnisse zu verlängern und damit entzieht er sich dem Aufwand der mit der Kündigung solcher Arbeitnehmer zusammenhängt (Abfindungsgeld).

**Vorgesehene Veränderungen:**

Es wird vorgeschlagen, dass man ein befristetes Arbeitsverhältnis maximal auf drei Jahren abschließen darf, und innerhalb dieser dreijährigen Periode kann man solchen Arbeitsverhältnis nur noch einmal abschließen. Weitere mögliche Abschließung wird nur auf Grund konkreter Gründen (Stellvertretung, Saisonarbeit und das auch nur bei einer bestimmten Arbeitnehmergruppe) durchgeführt werden können. Diese neuen Einschränkungen werden nicht für die Arbeitgeber bestimmt, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen und werden auch nicht die Leiharbeit (zeitweilige Überlassung) beeinflussen. Laut der Gewerkschaft ist auch diese neue Fassung zu liberal.

**Weitere Bemerkungen:**

Die Slowakei gehört zu den Ländern, wo die überwiegende Beschäftigungsform die unbefristeten Arbeitsverhältnisse bilden. Laut den OECD - Daten war im Jahr 2000 nur jeder zwanzigsten Arbeitsplatz in der Slowakei mit einem befristeten Arbeitsverhältnis bedeckt, das heißt es handelte sich um Gelegentliche- und Saisonarbeiten. In der Zeitperiode 1994 –

2003 hat sich der Anteil der zeitweiligen Beschäftigung schrittweise aus nicht ganzen 3% im Jahr 1993 auf 5% im Jahr 2003 erhöht.

Die aktuellen statistischen Daten über den einzelnen zeitweiligen Beschäftigungsformen, die vor allem in den Branchen der Dienstleistung, Landwirtschaft und Maschinenbau benutzt werden, haben wir leider nicht bekommen. Das befristete Arbeitsverhältnis üben vor allem die nicht qualifizierten Arbeitnehmer aus. Die Durchschnittsperiode der Dauer von einem befristeten Arbeitsverhältnis oszilliert in dem Zeitrahmen von 6 bis 12 Monaten.

#### **b) Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Arbeitszeit (Teilzeitarbeit)**

##### **Gegenwärtiger Stand:**

Für die Nutzung des Arbeitsverhältnisses mit einer kürzeren Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) existieren keine sachlichen Begrenzungen und wird nur auf dem Grund der Interesse und dem Abkommen von beiden Seiten benutzt. Bei dieser Form des Arbeitsverhältnisses gibt es doch eine gesetzlich gegebene Grenze, die grundlegend aus der Sicht des arbeitgesetzlichen Schutzes von solchen Beschäftigten ist. Der volle arbeitgesetzliche Schutz existiert nur bei der Arbeitszeit, die mehr als 20 Stunden pro Woche (20 Stunden pro Woche bilden so genannte Halbbeschäftigung) beträgt. Bei der Arbeitszeit, die weniger als 20 Stunden beträgt, ist der Schutz des Arbeitnehmers wesentlich niedriger. Diese Arbeitnehmer haben markant niedrigen Kündigungsschutz (kürzere Kündigungsperiode, haben kein Recht auf die Abfindung und Altersruheauszahlung). Diese Beschäftigungsform wird wegen dem Mangel an der Tradition nur selten benutzt. Auch wenn man in den anderen Ländern diese Form in größeren Maßen bei einem vollen arbeitsrechtlichen Schutz der Arbeitnehmer verwendet, gibt es bei uns kein Interesse um solche Beschäftigungsform aus der Seite der Arbeitnehmer und auch der Arbeitgeber.

##### **Vorgesehene Veränderungen:**

Die Grenze, bei der die Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Arbeitszeit voller arbeitsrechtlicher Schutz verlieren wird von 20 Stunden pro Woche auf weniger als 15 Stunden pro Woche gekürzt.

##### **Weitere Bemerkungen:**

Trotzdem, dass die Gesetzgebung der Slowakischen Republik **das Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Arbeitszeit** ermöglicht, nützen die Arbeitnehmer diese Möglichkeit nur in kleinen Maßen, wobei es sich meistens um Frauen handelt, aus. Im Jahre 2004 waren 0,7% Männern und 1,9% Frauen in solchen Arbeitsverhältnis. Bei den Frauen handelt es sich vor allem um die Altersgruppe von 25 bis 49 Jahren. Dabei überwiegte bei den Frauen der Grund, dass sie keine geeignete Vollzeitbeschäftigung finden könnten, oder sie auf Grund der Arbeitgeberinitiative Teilzeitarbeit akzeptiert hatten.

Die Umfragenergebnisse in der Slowakei aus den vorläufigen Jahren zeigen, dass die Frauen um die Arbeits- und Familienleben zu harmonisieren nicht die Teilzeitarbeit bevorzugen, sondern Interessen an anderen flexiblen Beschäftigungsformen (flexible Arbeitszeit, untraditionelle Arbeitszeitgestaltung, Telework usw.) haben.

Seitens der Arbeitgeber wird die traditionelle Arbeitsdurchführung und Arbeitsorganisation vor der Arbeitsleistungsbewertung bevorzugt. Beliebige Veränderungsart der Arbeitsorganisation ist als Normenabweichung angesehen. Zum Beispiel ist die Ermöglichung der Arbeitsverhältniskürzung des Arbeitnehmers mit der Senkung seiner

Bewertung, oder der Möglichkeit der Beförderung im Rahmen des gegebenen Arbeitsplatzes verbunden, die Leistung wird nicht mehr als vollwertig angesehen. Der niedrige Anteil der Nutzung der flexibeln Beschäftigungsformen ist so neben den objektiven Hindernissen auch durch die Besorgnisse der Arbeitnehmer beeinflusst.

Im Jahre 2001 haben in den EU – Mitgliedsländern mit einem Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Arbeitszeit 33,3% der Frauen und 6,2% der Männer gearbeitet. Die Frauen betragen heutzutage in der EU – Ländern 80% von den Teilzeitbeschäftigten und 13% von allen beschäftigten Frauen arbeiten auf der Basis der Arbeitsverhältnisse mit kürzerer Arbeitszeit.

Ein von den Hauptgründen der niedrigen Nutzung dieses Arbeitsverhältnisses in der Slowakei ergibt die Nötigkeit von zwei vollen Arbeitsverhältnissen für die finanzielle Sicherung der Familie. Das heißt, dass die Frauen in der SR damit, dass sie längere Zeit als Vollzeitbeschäftigte tätig sind, länger als die Frauen in der EU (25) arbeiten. Ähnlicher Trend gibt es auch in den anderen neuen Mitgliedsländern der EU.

Laut der Eurostat - Statistik aus dem Jahr 2004 waren in dem EU Durchschnitt (25) 45%, in der Slowakei 66%, in der Tschechischen Republik 64%, in Slowenien 77% und an der anderen Seite in Belgien 43%, in Holland 27% Partner in der Altersgruppe von 20 bis 49 Jahren mit den Kindern vollzeitbeschäftigt. In dem Model wo der Mann vollbeschäftigt und die Frau teilzeitbeschäftigt ist (was das üblichste traditionelle Model der Kinderbetreuung ist) arbeiteten in dem EU – Durchschnitt (25) 19% von solchen Partner, in Belgien 24%, in Holland 44%, in Österreich 27%, an der anderen Seite waren es 2% in der Slowakei, 3% in der Tschechischen Republik und 2% in Ungarn. Laut dieser Studie übersteigt oder nähert sich die Frauenbeschäftigungsrate in dem Alter von 20 bis 49 Jahren mit den Kindern bis 12 Jahren den 80 % in den Ländern wie Slowakei, Tschechische Republik und Spanien, wobei der EU – Durchschnitt (25) 60% beträgt.

Das Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Arbeitszeit kann man in dem System der so genannten „Teilung eines Arbeitspostes“, das heißt die Einteilung eines Arbeitsplatzes auf zwei Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis mit einer kürzeren Arbeitszeit, womit man ein weiteres Arbeitsplatz schaffen kann, benutzen. Die Einführung dieser Form wird den Missbrauch des Arbeitnehmers in dem Regime der Teilzeitbeschäftigung in dem Falle des gleichen Arbeitsumfanges in einer kürzeren Zeit und für niedrigen Lohn verhindern.

### **c) Arbeitsverhältnis mit der Arbeitsausübung zu Hause - Heimarbeiter, Telearbeit (Telework)**

#### **Gegenwärtiger Stand:**

Die bisherige Legislative hat sich nicht mit dem neusten Trend, den man für eine spezielle Heimarbeit, zu der nicht nur die Arbeit zu Hause, sondern auch solche, die irgendwo anders mittels der Informationstechnologie ausgeübt wird betrachten kann, beschäftigt. Bei der Heimarbeit und der Telearbeit werden einige AGB – Bestimmungen differenziert durchgesetzt und das zum Beispiel die Bestimmungen über der Arbeitszeitgestaltung, über den wichtigen Hindernissen in der Arbeit und die Bestimmungen aus dem Gebiet der Entlohnung (Lohnbegünstigungen für die Mehrarbeit, für die Arbeit in den Tagen der Arbeitsruhe, für die Nacharbeit und für die Arbeit in einer erschweren Umgebung.)

#### **Vorgesehene Veränderungen:**

In die Legislative über der Heimarbeit wird auch die Telearbeit (die Arbeit mittels der Informationstechnologien) eingeschlossen, wobei man die Bestimmungen der ursprünglichen Heimarbeit um die Verantwortung des Arbeitgebers für die Maßnahmeneinnahme bei der Ausübung der Telearbeit vor allem aus der technischen und technologischen Sicht bei der die Verabfolgung der technischen Ausstattung von dem Arbeitgeber ergänzen wird.

### **Weitere Bemerkungen:**

Eine der innovativen Beschäftigungsformen, wo die Bezahlung für den Aufwand der mit der Benutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien zusammenhängt der Arbeitgeber übernimmt. Der Arbeitsregime wird in diesem Fall von den Arbeitnehmern bestimmt, der Arbeitgeber stellt nur die Zeit für den gegenseitigen Kontakt fest. Dieses Model wird vor allem von den Arbeitnehmern mit intellektueller – anspruchsvoller Beschäftigung, wie zum Beispiel die Programmierer, die Techniken, die Arbeitnehmer der personalen Kundendienste, Marketingarbeiter, Einkaufsagenten, Buchhalter benutzt.

Diese Form erweitert die Durchsetzungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt für die gehandikapte Gruppen – Bürger mit der gesundheitlichen Behinderung, Eltern mit kleinen Kindern, Personen, die sich um andere Familienmitgliedern kümmern, aber auch für die Bürger, die in den Regionen mit dem Mangel an Standartarbeitsplätzen leiden, wohnen.

Telework stellt solche Form der Arbeitsgestaltung vor, die real zu der Harmonisierung der Eltern – und Arbeitsaufgabe der Arbeitnehmer beibringen kann vor. Sie hilft dem Arbeitnehmer bei dem Rückkehr auf den Arbeitsmarkt ohne die Familie zu verlassen, was eine wichtige Rolle vor allem bei den Eltern mit kleinen Kindern spielen könnte. Eine Telework Erweiterung von Massencharakter hindert in unserer Umgebung an der einer Seite die Befürchtungen der Arbeitgeber (Risiko die Kontrolle und die persönliche Interesse des Arbeitnehmers zu verlieren), und auf der anderen Seite sind es die Ängste der Arbeitnehmer zum Beispiel von einer sozialen Isolation, von der Unmotivation, von dem Verlust des Arbeitsrhythmus und von dem Verlust des Privatlebens, das mit der Verknüpfung des Arbeit- und Familienplatzes zusammenhängt.

Die Arbeitgeber, die in eueren Firmen die Möglichkeit der Heimarbeit für die Arbeitnehmer eingeführt hatten, schätzen vor allem die finanziellen Einsparungen für die Büromieten und Gebühren und für andere Arbeitsräumen und deren Einrichtungen. Die Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten, schätzen vor allem die Erhöhung der Lebensqualität, die Zeitersparnis und die Senkung der Stresssituationen hoch. Die Heimarbeit bedeuten in den meisten Fällen die Zeitersparnis, die man für den Besuch in die Arbeit gebraucht hat, schützt vor zwecklosem Stress aus dem Fahren in der Verkehrsspitze, oder vor dem Angst spät in die Arbeit zu kommen, Senkt die Kosten, die mit der Beschäftigung zusammenhängen, leistet bessere und produktivere Arbeitsumgebung, erhöht die Möglichkeit sich die Arbeit- und Privatpflichten selbst zu gestalten und verbessert die Lebensqualität und die Gesundheit.

Zum Beispiel in Holland arbeitet in diesem Arbeitsverhältnis 27% aller Beschäftigten, in Findland ist es 23%, im Deutschland 16% und der EU Durchschnitt beträgt 13%. In der Slowakei nützt diese Möglichkeit sogar weniger als 4% aller Beschäftigten.

### **d) Zeitweilige Überlassung (durch die Arbeitsagenturen vermittelte Beschäftigung)**

#### **Gegenwärtiger Stand:**

Trotz dessen, dass man offiziell diese Arbeitsverhältnisform in der slowakischen Gesetzgebung als die zeitweilige Überlassung bezeichnet, werden wir für die Vereinfachung den Begriff die Agenturbeschäftigung/Leiharbeit benutzen und das deshalb, weil diese Beschäftigungsform vor allem spezielle Arbeitgeberorganisationen, die Arbeitsagenturen der zeitweiligen Beschäftigung, benutzen. Eine zeitweilige Überlassung von einem Arbeitnehmer

zu einem Arbeitgeber (zeitweiliger Arbeitgeber) kann der Arbeitgeber (Überlasser) oder die Agentur der zeitweiligen Beschäftigung, die laut eines besonderen Gesetz tätig ist, nach der Abmachung mit dem Arbeitnehmer (Leiharbeiter), durchgeführt werden.

Bei der Agenturbeschäftigung entsteht das größte Problem bei der Sicherung der Arbeitnehmeransprüche von dem Überlasser. Laut des Gesetzes sollte doch das Prinzip, dass gleiche Arbeits- und Lohnbedingungen von dem Leiharbeiter gleich sein sollen wie es bei dem Stammarbeiter, aber weitere AGB – Bestimmungen abweichen dieses Prinzip und das so, dass faktisch dieses Prinzip nicht garantiert wird. In dem wichtigstem Bereich, das heißt in dem Lohnbereich gibt es eine Ausnahme, die sagt, dass bei der Überlassung muss das Prinzip von gleichem Lohn erst nach sechs Monaten seit der Überlassung gesichert werden. Dieses Prinzip muss dabei nicht zwischen zwei Überlassungen eingehalten werden, was heißt, dass die Arbeitsagentur muss diese Bedingung erst nach der wiederholten Überlassung einhalten, was im Endeffekt heißt, nie, weil wenn die Arbeitsagentur nicht diese Bedingung einhalten will, schickt sie diesen Arbeitnehmer zu einem anderen Überlasser.

#### **Vorgesehene Veränderungen:**

Der übliche Arbeitgeber (also nicht die Arbeitsagentur) wird das Recht haben eigenen Arbeitgeber nur aus nachweislichen Betriebsgründen zu überlassen (zum Beispiel falls er dem Arbeitnehmer zeitweilig keine Arbeit anbieten kann). Bei der Überlassung seitens des Arbeitgebers und auch der Arbeitsagentur sollen in der Zukunft Lohnbedingungen des Leiharbeiters gleich wie bei dem Stammarbeiter schon nach drei Monaten der zeitweiligen Überlassung werden.

#### **Weitere Bemerkungen:**

Zu der Problematik der Leiharbeit/Agenturbeschäftigung haben wir eine separate Präsentation vorbereitet.

#### **e) Ungleichmäßige Arbeitszeitgestaltung**

##### **Gegenwärtiger Stand:**

Die Ungleichmäßige Arbeitszeitgestaltung ist eine Form, die den Bedürfnissen des Arbeitgebers dient. Falls die Arbeitsart, oder die Betriebsbedingungen sie abfordert, kann man die Arbeitszeit pro Wochen so gestalten, dass man in dem Horizont von vier Monaten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit erreichen muss (Ausgleichungsperiode). Solche Regulation kann man erst nach der Mitbestimmung mit der Gewerkschaft oder nach der Abmachung mit dem Arbeitnehmer durchführen.

Im Falle des unterschiedlichen Arbeitsbedarfes während des Jahres (Saisonarbeit) kann man die Ausgleichungsperiode von vier auf zwölf Monaten verlängern. Solche Regulation kann man erst nach der Mitbestimmung mit der Gewerkschaft oder nach der Abmachung mit dem Arbeitnehmer durchführen.

##### **Vorgesehene Veränderungen:**

Die ungleichmäßige Arbeitszeitgestaltung bis zum vier Monaten wird möglich erst nach der Abmachung mit der Gewerkschaft. Die Abmachung mit dem Arbeitnehmer wird nur dann ermöglicht, falls bei dem Arbeitgeber keine Gewerkschaft (oder andere Formen der Arbeitnehmervertretung) tätig sind.

##### **Weitere Bemerkungen:**

Die slowakische Gesetzgebung hat keine gesetzliche Form von den so genannten Arbeitszeitkontos. Deshalb ist es nicht möglich die Bedingungen ihrer Anwendung in einem

Tarifvertrag vereinbaren. Dieses System wird aber doch in einigen Betrieben – vor allem mit deutschem Kapital – durchgesetzt. Die Anwendung vermutet aber individuelle Abmachung mit den einzelnen Arbeitnehmern. Diese Rechtsregulierung wird auch nicht in der Neufassung des AGB vorausgesehen.

#### **f) Gleitende/flexible Arbeitszeit**

##### **Gegenwärtiger Stand:**

Die flexible Arbeitszeit ist eine Form, die die individuellen Bedürfnisse des Arbeitnehmers einget. Dieser kann dann selbst über den Zeiten des Anfangs und Endes der Arbeitszeit, oder der Arbeitsschicht entscheiden. Die flexible Arbeitszeit wird als flexible Arbeitstag, Arbeitswoche und Vier – Wochenarbeitszeit benutzt.

Im Falle des flexiblen Arbeitstages heißt es, dass der Arbeitnehmer täglich die ganze Arbeitsschicht abarbeiten muss, wobei er über dem Anfang und dem Ende der Arbeitszeit entscheiden kann.

Im Falle der flexiblen Arbeitswoche kann der Arbeitnehmer nicht nur über dem Anfang und Ende der Arbeitszeit, aber auch über der Arbeitsschichtlänge (Maximum 12 Stunden am Tag) entscheiden. In der Woche muss er aber die ganze Wochenarbeitszeit abarbeiten.

Im Falle der Vier – Wochenarbeitszeit kann auch der Wochenarbeitszeit schwanken. Der Arbeitnehmer muss aber die ganze Arbeitszeit, die für diese Vier - Wochenarbeitszeit bestimmt ist, abarbeiten.

Die Anwendung der verschiedenen Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist nur nach der Abmachung mit der Gewerkschaft möglich.

##### **Vorgesehene Veränderungen:**

Die Anwendung von dieser Form wird darin liberaler, dass man die Skala von anderen legislativen Bedingungen verkleinert. Die Anwendung von dieser Form wird nur nach der Absprache mit der Gewerkschaft möglich.

##### **Weitere Bemerkungen:**

Die Benutzung von dieser Form ist nur bei den Arbeitnehmern möglich, die relativ einzelne Arbeitsausübung betätigen. Diese Arbeitszeitgestaltung ermöglicht aber keine Abweichungen, die mit der variablen Größe des Arbeitsvolumens zusammenhängen und kann auch nicht bei der Tätigkeit die eine Aufeinanderfolge (z.B. die Fließbandproduktion) aufweist benutzt werden.

#### **g) Mehrarbeit**

##### **Gegenwärtiger Stand:**

Eine Mehrarbeit kann in der Skala von 150 Stunden pro Jahr angeordnet werden. Der Arbeitgeber kann aus ersten Gründen mit dem Arbeitnehmer eine weitere Mehrarbeit in dem Umfang von 250 Stunden pro Jahr vereinbaren. Zusammen bildet also die Mehrarbeit bis zu 400 Stunden pro Jahr.

##### **Vorbereitete Veränderungen:**

Der Vorschlag die möglich vereinbarte Mehrarbeit aus 250 Stunden auf 150 Stunden pro Jahr zu vermindern findet keine positive Reaktion seitens der Arbeitnehmern und auch der Regierung. Der Hauptgrund ist es, dass dann die Sicherung die Gesundheitssorgfalt gefährdet sein könnte.

##### **Weitere Bemerkungen:**

Das Hauptproblem der Mehrarbeit ist der Fakt, dass man aus einer Form, die nur im Falle der ersten Gründe also nur ausnahmsweise benutzt sein sollte, ein Standard, der laufend benutzt wird entsteht. Dabei wird diese Form vor allem in den Tagen der Arbeitsruhe, das heißt in den Feiertagen, vor allem an den Samstagen und manchmal auch an den Sonntagen durchgeführt. Jährlicher Umfang der Mehrarbeit von 400 Stunden gehört zu den längsten in der Europa. Die Nützung dieser Form bedeutet, dass der Arbeitnehmer pro Jahr um 2,3 Monaten länger als ein Arbeitnehmer ohne die Nutzung dieser Form, abarbeitet. Falls ein Arbeitnehmer die Mehrarbeit in den Samstagen durchführt, dann bleibt ihm nur ein freies Samstag pro Jahr. Falls 5 Arbeitnehmer den jährlichen Mehrarbeitfond nutzen, dann schaffen sie damit einen weiteren Arbeitsplatz weg.

Trotzdem, dass die Mehrarbeit um 25% teuer ist, wird sie häufig von den Arbeitgebern genutzt.

## **h) Nachtarbeit**

### **Gegenwärtiger Stand:**

Die Nachtarbeit wird zwischen 22:00 und 06:00 durchgeführt. Die Bedingungen für die Nachtarbeit sind strenger vor allem aus dem Sicht des Arbeitsschutzes und der Gesundheit.

### **Vorgesehene Veränderungen:**

Die Veränderungen reagieren auf die Erkenntnisse, dass die Nachtarbeit immer mehr auch in solchen Fällen benutzt wird, wo es nicht die Arbeitsart nachfragt, und ein Teil der Arbeitnehmer ist gezwungen permanent die Nachtarbeit auszuüben, das heißt auch bei solchen Tätigkeiten, wo es nicht nötig ist (zum Beispiel in der Autoproduktion). Laut der vorgeschlagenen Veränderung wird es möglich permanent die Nachtarbeit für Maximum eine Woche durchzuführen. Diese Pflicht wird nicht solche Fälle betreffen, wo die Arbeitsart die Nachtarbeit nachfragt.

### **Weitere Bemerkungen:**

In diesem Zusammenhang muss man bemerken, dass viele negative Verhalten zu der Arbeitsflexibilität die ausländische Betrieben mitgebracht haben.

## **k) Arbeitsrechtliches Verhältnis auf der Abkommensbasis über der Arbeitsausübung außerhalb des Arbeitsverhältnisses**

### **Gegenwärtiger Stand:**

Die Arbeitslegislative versteht diese Form als eine außerordentliche Form, derer Ausübung in einem Arbeitsverhältnis für den Arbeitgeber unzuweckvoll oder unwirtschaftlich sein wird. Rechtlich gesehen unterscheiden wir zwei verschiedene Formen: „Abkommen über der Arbeitsausübung“ und „Abkommen über der Studentenbrigadearbeit“.

Das Abkommen über der Arbeitsausübung schließt man mit einer natürlichen Person falls der Umfang der Arbeit nicht mehr als 300 Stunden pro Jahr beträgt.

Das Abkommen über der Studentenbrigadearbeit schließt man mit einer natürlichen Person, die einen Status des Studenten besitzt, falls der Umfang der Arbeit nicht mehr als 100 Stunden pro Jahr beträgt.

### **Vorgesehene Veränderungen:**

Man schlägt eine weitere Form und zwar „Abkommen über der Arbeitstätigkeit“ vor. Auf Grund dieser Form könnte man eine Arbeitstätigkeit, die nicht mehr als 10 Stunden pro Woche beträgt ausüben. Weiter schlägt man vor, dass man den Umfang von dem Abkommen

über der Arbeitsausübung auf 350 Stunden pro Jahr erhöht. Die Gewerkschaften unterstützen diese Veränderungen nicht.

**Weitere Bemerkungen:**

Diese Beschäftigungsformen werden standardmäßig als flexible Beschäftigungsformen bezeichnet. Die sind untypisch und werden vor allem auf Grund langjähriger Tradition in der Tschechischen Republik und in der Slowakei benutzt.

**Illegale Formen.**

**Arbeitsverhältnis auf Grund der Gewerbe – beschönigte arbeitsrechtliche Verhältnisse (System Schwarz)**

**Gegenwärtiger Stand:**

Laut dem gegenwärtigen AGB müssen die Arbeitgeber eine überwiegende Arbeitstätigkeit vornehmlich dem Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis, oder in einer ähnlichen Beschäftigungsbeziehung sicherstellen.

Die Benutzung des Wortes „vornehmlich“ statt ausschließlich und die Begrenzung nur auf überwiegend (Haupttätigkeit) wurde von den Arbeitgebern ausgenutzt. Sie haben in einer erhobenen Maße die Gewerbetreibende eingestellt. Dabei hat man es so verwirklicht, dass man den Arbeitsvertrag mit dem konkreten Arbeitnehmer beendet hat und gleich einen neuen Vertrag auf Grund des Zivilrechtes vereinbart hat. Der neue Gewerbetreibende führt dabei weiter die gleiche Tätigkeit als vorher aus. Öfters wurde diese Veränderung nicht freiwillig sondern unter dem Kündigungsdruck gemacht. Deshalb hat man für diese Gruppe der Gewerbetreibende einen neuen Begriff erfunden und zwar „die Gewerbetreibende unter dem Zwang“. Oder man bezeichnet die auch als „Pseudogewerbetreibende“, weil in der Wirklichkeit die gesetzlichen Merkmale der Unternehmung erfüllt wurden und defacto wurden die gesetzlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses eingehalten.

**Vorgesehene Veränderungen:**

Es wurde vorgeschlagen dieses Problem mittels der Definition von einer abhängigen Arbeit zu lösen und das folgender Maße:

**Als eine abhängige Arbeit, die in einer Beziehung der Überordnung des Arbeitgebers und der Unterordnung des Arbeitnehmers durchgeführt wird, bezeichnet man ausschließlich persönliche Arbeitnehmerleistung für den Arbeitgeber laut den Anordnungen des Arbeitgebers, in dem Name des Arbeitgebers, für ein Lohn, während der Arbeitszeit, zur Last des Arbeitgebers, oder in der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, und falls diese Leistung minimal 3 von diesen Merkmalen aufweist.**

**Die abhängige Arbeit kann ausschließlich in einem Beschäftigungsverhältnis, in einem analogen Arbeitsverhältnis, oder ausnahmsweise unter der Bedingungen, die durch dieses Gesetz definiert sind auch in einem anderen arbeitsrechtlichen Verhältnis durchgeführt werden. Unter einer abhängigen Arbeit verstehen wir nicht die Unternehmung, oder andere Erwerbstätigkeit, die durch ein vertragliches zivilrechtlichen Verhältnis, oder ein vertragliches geschäftrechtlichen Verhältnis bestimmt ist.**

**Weitere Bemerkungen:**

Die Hauptmotivation der Arbeitgeber ist die Aufwandsenkung und das vor allem was die Abgaben (Sozial – und Gesundheitsversicherung) betrifft. Bei solchem Rechtsverhältnis besteht kein Recht auf den Urlaub, die Speisung, die bezahlte Hindernisse in der Arbeit, die

Schutzarbeitsmitteln, die Beiträge aus dem Sozialfond usw., die als gesetzliche Ansprüche nur der Arbeitnehmer zum verstehen sind. Weiter werden an solche Pseudogewerbetreibende nicht die Bestimmungen über der Arbeitszeit, Mehrarbeit, Arbeit während der Feiertage, usw. angewendet, was dem Arbeitgeber praktisch eine unbegrenzte Flexibilität bietet.

Was die Sozialabgaben betrifft müssen die alle seitens des Gewerbetreibenden entrichtet werden. Die Gewerbetreibende zahlen meistens die Abgaben nur aus dem Minimallohn, wobei das reale Einkommen höher ist. „Die Gerechtigkeit“ liegt darin, dass sie dann später grade auf dem Grund von diesen Abgaben ihre Rente bekommen werden.

Was die Gesundheitsabgaben betrifft, hier herrscht das Prinzip der absoluten Solidarität, was bedeutet, dass sie genau dieselben Gesundheitspflege bekommen werden wie alle anderen. Dieses System verursacht aber damit die Solventprobleme des Gesundheitssystems und des Sozialversicherungssystems.

Was die Steuerabgaben betrifft, können sich die Pseudogewerbetreibende ihres Netto – Einkommen erhöhen und das so, dass sie so genannte Pauschalausgaben in der Höhe von 60% des Einkommens abrechnen können. Dies lässt die Steuerbasis sinken und damit sinken auch die Steuern. Das Paradox liegt darin, dass sie in der Wirklichkeit keine erhöhten Ausgaben haben, weil sie auf Lasten der Firma arbeiten und diese Firma stellt ihnen kostenlos die Produktionsmittel zur Verfügung.