

# ARBEITSRECHT IN DER SLOWAKEI

STAND: OKTOBER 2003

ZUSAMMENSTELLUNG:  
**Michael Neubauer**

Internationales Gewerkschaftsinstitut des ÖGB



# **Arbeitsrecht in der Slowakei**

Seit April 2002 gilt in der Slowakei ein neues Arbeitsgesetzbuch als umfassende Sammlung des Arbeitsrechts. Dieses wurde mit 1. Juli 2003 novelliert. Nur der Arbeitsschutz bleibt in einem eigenständigen Gesetz geregelt.

## **1. Individuelles Arbeitsrecht**

### *1.1 Arbeitsvertrag*

Ein Arbeitsvertrag muss schriftlich abgefasst werden, dem/der ArbeitnehmerIn muss ein Exemplar ausgehändigt werden. Folgendes muss im Vertrag festgehalten werden:

Beschreibung der Tätigkeit, Ort der Arbeitsverrichtung, Tag des Arbeitsbeginns, Bezahlung, sofern diese nicht im KV festgelegt ist. Zusätzlich muss der/die ArbeitgeberIn über weitere Arbeitsbedingungen, besonders die Art der Lohnauszahlung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch und die Kündigungsfrist informieren.

Ein Arbeitsverhältnis kann enden durch Übereinkunft zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, Kündigung, Entlassung und Beendigung während der Probezeit.

Kündigungen müssen ebenfalls schriftlich erfolgen und dürfen von Seiten des/der ArbeitgeberIn nur aus im Gesetz taxativ aufgeführten Gründen erfolgen. ArbeitnehmerInnen 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.

## **2. Arbeitszeit**

### *2.1 Arbeitszeit*

Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden, bei Schichtarbeit (37,5 bzw. 38,75 Stunden), gefährlichen Arbeiten (33,5 Stunden) und für Jugendliche (unter 16 Jahren 30 Stunden, von 16 bis 19 Jahren 37,5 Stunden) gilt eine niedrigere Stundenanzahl. Inklusive Überstunden darf einE ArbeitnehmerIn, bei einem/r ArbeitgeberIn höchstens 58 (ab 1. Jänner 2004 höchstens 48) Stunden arbeiten, Der/die ArbeitgeberIn 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 um 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.

## *2.2 Urlaub*

Der Urlaubsanspruch beträgt vier Wochen, für ArbeitnehmerInnen, die ab dem Alter von 18 Jahren 15 Jahre lang gearbeitet haben, fünf Wochen. LehrerInnen und Meister, die Lehrlinge ausbilden, haben Anspruch auf acht Wochen. Bei gefährlichen Arbeiten erhöht sich der Anspruch um eine Woche. In KVs kann der Urlaubsanspruch erhöht werden.

## **3. Entlohnung**

### *3.1 Allgemeine Grundlagen*

Es existiert ein sechsstufiges System von Tarifklassen, für die jeweils ein Mindestlohn festgelegt wird. Der Mindestlohn für die niedrigste Stufe liegt derzeit (seit 1.10.2003) bei 6.080 SKK, was sich im Bereich des Existenzminimums bewegt.

### *3.2 Kollektivverträge*

Der landesweite, branchenübergreifende General-KV ist derzeit suspendiert.

Kollektivverträge werden auf Betriebsebene geschlossen. Auf der Seite der ArbeitnehmerInnen ist ausschließlich die zuständige Gewerkschaft berechtigt, KVs abzuschließen.

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

## **4. Soziales**

Der DienstnehmerInnenanteil an den Sozialversicherungsabgaben beträgt derzeit (2004 steht eine Änderung an) insgesamt 12% des Bruttolohns, der DienstgeberInnenanteil 38%.

### *4.1 Krankheit*

Zur Krankenversicherung zahlen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Beiträge. ArbeitnehmerInnen können zwischen verschiedenen Versicherungen wählen. Die Versicherung zahlt auch Krankengelder. Diese sind vom ersten bis dritten Krankheitstag niedrig, dann 90% des Gehalts. In der Praxis wird daher statt Krankenstand oft Urlaub genommen. Ab 2004 wird in den ersten zehn Krankenstands das Krankengeld vom/von der ArbeitgeberIn bezahlt, und zwar in Höhe von 18% des Gehalts in den ersten drei Tagen, danach 55%. Der Höchstbezug liegt derzeit bei 350 SKK pro Tag.

In der Slowakei wird zwischen Krankenversicherung (Auszahlung von Krankengeld etc.) und Gesundheitsversicherung (zuständig für die medizinische Behandlung) unterschieden. Die Beiträge sind auf der Seite der ArbeitnehmerInnen 1,4% für die Krankenversicherung und 4% für die Gesundheitsversicherung. ArbeitgeberInnen bezahlen 3,4% (ab 2004: 1,4%) plus 10%. Die Höchstbemessungsgrundlage liegt bei 32.000 SKK.

#### *4.2 Arbeitslosigkeit*

Um Arbeitslosengeld zu beziehen, muss in den vorangegangenen drei (ab 2004: vier) Jahren eine Versicherungsdauer von mindestens 24 Monaten bestanden haben. In den ersten drei Monaten beträgt die Ersatzrate 50% des bisherigen Lohns, danach 45%. Ein Anspruch besteht für sechs Monate. Danach kann Sozialhilfe bezogen werden. Der/die ArbeitnehmerIn bezahlt für die Arbeitslosenversicherung 1% des Bruttolohns, der/die ArbeitgeberIn 3% (ab 2004: 1%). Die Höchstbemessungsgrundlage beträgt 24.000 SKK.

#### *4.3 Mutterschutz*

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 statt dessen ein Mutterschaftsgeld in der Höhe von 90% des Arbeitsentgelts, maximal 350 SKK pro Tag. Eine Absenkung des Mutterschaftsgeldes ist geplant.

#### *4.4 Pensionierung*

Männer können mit 60 Jahren, Frauen mit 57 Jahren ihre Pension antreten. Bis 2016 soll ein einheitliches Antrittsalter von 62 Jahren gelten. Nur spezielle, im Gesetz taxativ aufgezählte Berufsgruppen (z.B. Piloten) können eine Pension auf Grund von geleisteten Dienstjahren vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters in Anspruch nehmen. Die Beiträge der

ArbeitnehmerInnen betragen 6,4%, die der ArbeitgeberInnen 21,6%. Die Höchstbemessungsgrundlage liegt bei 32.000 SKK.

#### *4.5 Gesundheitsschutz im Betrieb und Arbeitsinspektorat*

Mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch wurde zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen eine Arbeitsinspektion eingesetzt.

In den Betrieben sind Sicherheitsfachkräfte zu beauftragen, deren Tätigkeit in die Gewerkschaftsstrukturen eingebunden ist.

### **5. Gewerkschaften im Betrieb**

#### *5.1 Allgemeine Grundlagen*

Die Gründung von Gewerkschaften fällt unter die Versammlungsfreiheit. Der/die ArbeitgeberIn 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 in KVs vereinbart werden.

#### *5.2 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.

#### *5.3 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. geführt werden über Kündigungen durch den/die ArbeitgeberIn bzw. Entlassungen, technischer ArbeitnehmerInnenschutz und Gesundheitsschutz und bei wichtigen Angelegenheiten der betrieblichen Sozialpolitik.

Mitentscheiden kann die Betriebsgewerkschaft bzw. der Betriebsrat u.a. bei der Kündigung oder Entlassung eines/r Gewerkschaftsfunktionärs/in in seiner 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. Kollektivverhandlungen werden ausschließlich von der Gewerkschaftskörperschaft geführt.

#### *5.4 Streiks*

Das Streikrecht ist durch die Verfassung gewährleistet, die einfachgesetzlichen Bestimmungen sind allerdings lückenhaft. Erst vor Kurzem hat ein Gerichtsurteil bestätigt, dass Streiks auch außerhalb von Kollektivverhandlungen zulässig sein können. Bevor ein Streik ausgerufen wird, ist ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Dazu wird ein Mediator eingesetzt. Erst wenn dann keine Einigung erfolgt, ist ein Streik zulässig. Streiks kamen in der Slowakei ziemlich selten vor, seit einem Jahr haben sich die sozialen Spannungen aber deutlich verschärft. Im September 2003 fand ein einstündiger Generalstreik statt. Erst 2002 wurde eine Bestimmung abgeschafft, die die Gewerkschaften verpflichtete, dem/der ArbeitgeberIn mitzuteilen, welche Beschäftigten bei einer Abstimmung für einen Streik stimmten.

### **6. Ausländerbeschäftigung**

Ausländische ArbeitnehmerInnen benötigen eine Aufenthaltsbewilligung sowie eine vom zuständigen Kreisarbeitsamt erteilte Arbeitsbewilligung. Die Arbeitsbewilligung wird für maximal ein Jahr ausgestellt, eine Verlängerung ist möglich.

Ausländische Statutarorgane (Geschäftsführer, Diplomaten etc. sowie deren Familienmitglieder) und leitende Angestellte von slowakischen Gesellschaften benötigen keine Arbeitsbewilligung, aber eine langfristige oder dauernde Aufenthaltsbewilligung.

***Wir danken Erik Macak für die freundliche Unterstützung bei der Erstellung dieser Broschüre.***

*Mehr Informationen zu den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa sind im Skriptum*

**IG2**

**Walter Sauer, Martina Krichmayr**

**Die Erweiterung der europäischen Union aus gewerkschaftlicher Sicht**

*zu finden.*

*Zu bestellen beim ÖGB, Referat für Bildung, Freizeit und Kultur:*

*01/534 44-444*

*margarita.skalla@oegb.or.at*

