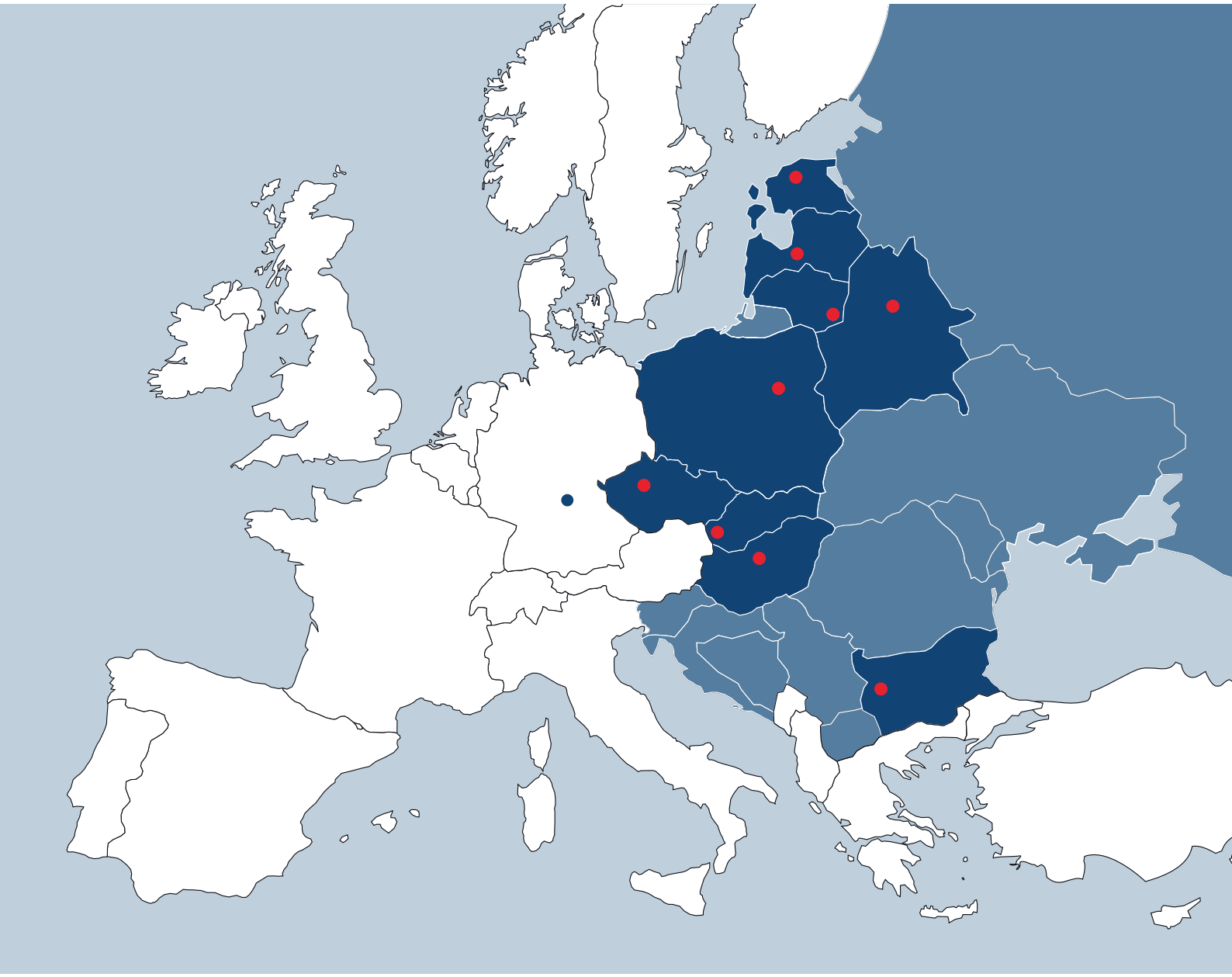
bnt
attorneys-at-law

ARBEITSRECHT SURVEY

Mittel- und Osteuropa

2015/2016



BRATISLAVA BUDAPEST MINSK NÜRNBERG PRAHA RIGA SOFIA TALLINN VILNIUS WARSZAWA

© bnt, Bratislava 2015

bnt
attorneys-at-law

Inhalt

Einführung 5
Arbeitsverhältnis / Arbeitsverträge 6
Geschäftsführer 11
Befristetes Arbeitsverhältnis 14
Leiharbeit,Arbeitnehmerüberlassung 19
Arbeitszeit 24
Kündigung 29
Abfindung 34
Massenentlassung 39
Wettbewerbsverbot 44
Arbeitnehmervertreter / Gewerkschaft 49
Arbeitsrechtliche Streitigkeiten 54
Internationales Privatrecht 59
Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge 60
Lohnnebenkosten 61
Länderdaten 63

Einführung

Für Investoren spielen die beschäftigungsrechtlichen Bedingungen des jeweiligen Ziellands und die Regeln des lokalen Arbeitsmarkts eine grundlegende Rolle bei der Festlegung von Anlagestrategien. Viele Länder in Mittel- und Osteuropa haben seit langem vermittels ihres flexiblen Arbeitsrechts und arbeitgeberfreundlichen Investitionsumfelds erfolgreich Investoren ins Land geholt oder gehalten – so z.B. Polen mit der offenen Liste von Kündigungsgründen auf Arbeitgeberseite, die Slowakei mit Arbeitszeitkonto bis zu 30 Monaten, Tschechien mit seinen Bedingungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse, Weißrussland mit seinem insgesamt niedrigen Mindestlohn und durchschnittlichen Monatslohn, Bulgarien mit niedrigen Arbeitgeberbeiträgen zur Pflichtversicherung, Estland mit seinen Regelungen zur Zahlung von Abfindungen, Ungarn mit flexiblen Bedingungen für leitende Mitarbeiter, Lettland mit der Regelung der Konkurrenzklausel, Litauen mit Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung, oder Deutschland mit seinen Regelungen zur Probezeit.

Diese Bedingungen haben es den Ländern Mittel- und Osteuropas ermöglicht, im Ringen um die Gunst von Anlegern wettbewerbsfähig zu bleiben. Dazu tragen u.a. auch niedrige Lohnkosten, qualifizierte Arbeitskräfte, ein stabiles rechtliches Umfeld und ein zügig arbeitendes Gerichtswesen bei.

Das Team von bnt mit seinen mehr als 100 Juristen und Steuerberatern in Bratislava, Budapest, Minsk, Nürnberg, Prag, Riga, Sofia, Tallinn, Wilna und Warschau, die auch fließend Deutsch und Englisch sprechen, hat bereits früher die wichtigsten Daten, Fakten und Risiken des Arbeitsrechts der Region analysiert und in einer Übersicht zum Arbeitsrecht in Mittel- und Osteuropa 2013 zusammengetragen.

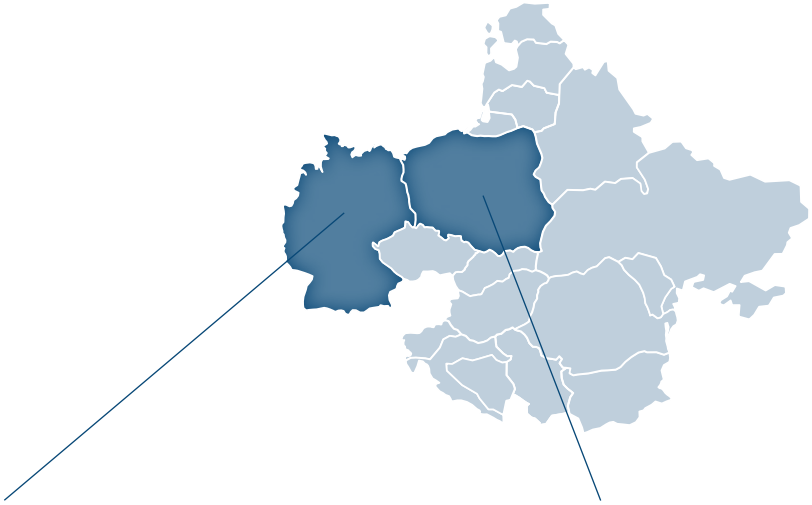
Die Arbeitsgesetzbücher der einzelnen Länder sind seither mehrfach geändert worden, weswegen das bnt-Team sich entschlossen hat, die Übersicht zum Arbeitsrecht zu aktualisieren, um die jüngsten Entwicklungen im Bereich Beschäftigungs- und Arbeitsrecht in Mittel- und Osteuropas zu berücksichtigen.

Wir freuen uns, Ihnen diese Übersicht zum Arbeitsrecht 2015 vorlegen zu können, die Ihnen dabei helfen soll, die tatsächlichen beschäftigungs- und arbeitsrechtlichen Vorschriften in der Region zu vergleichen und Entscheidungen bezüglich Ihres unternehmerischen Engagements und Ihrer Investitionspläne zu treffen und umzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen, Ihr
bnt-Team

Arbeitsverhältnis / Arbeitsverträge

Arbeitsrecht



Deutschland:

- Arbeitsrechtliche Beziehungen unterfallen dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und zahlreichen Einzelgesetzen.
- Grundlage des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Arbeitsvertrag.
- Arbeitsverträge können schriftlich, mündlich oder durch Aufnahme der tatsächlichen Arbeit geschlossen werden.
- Arbeitsverträge können befristet oder unbefristet geschlossen werden.
- Wesentliche Vertragsbedingungen sind die genaue Bezeichnung der zu verrichtenden Arbeit und der zu zahlende Arbeitslohn (seit dem 1.1.2015 haben Arbeitnehmer das Recht auf einen garantierten Mindestlohn).
- Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden, die Abweichungen gegenüber den gesetzlichen Regelungen darstellen können.
- Die Parteien eines Arbeitsvertrages können eine Probezeit vereinbaren, die bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag längstens für sechs (6) Monate vereinbart werden darf.

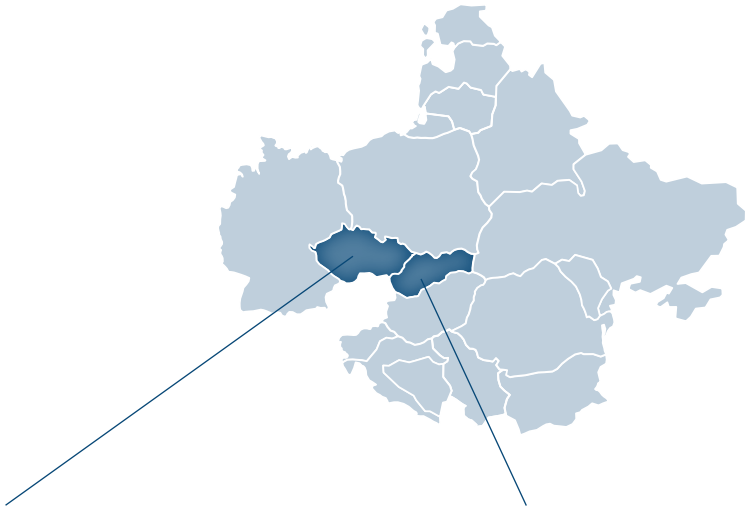
Polen:

- Arten der Arbeitsverträge sind in dem Arbeitsgesetzbuch genannt.
- Ein Arbeitsvertrag ist die meistgenutzte Form der Beschäftigung.
- Ein Arbeitsvertrag kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.
- Eine Probezeit kann maximal 3 Monate andauern.
- Ein Arbeitgeber muss den Arbeitsvertrag schriftlich abschließen, obwohl das Arbeitsverhältnis auch durch eine reine Arbeitsausführung abgeschlossen werden kann – der ungeschriebene Vertrag macht dieses nicht unwirksam.
- Ein gültiger Arbeitsvertrag muss mindestens folgenden Daten enthalten: Parteien, Beschreibung der Arbeitstätigkeiten, Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsbeginn und Lohn.
- Außen einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag können drei (3) besondere Arten von Verträgen abgeschlossen werden:
  - ein Arbeitsvertrag auf die Zeit der Ausführung einer bestimmten Arbeit,
  - ein Arbeitsvertrag auf die Zeit der Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers,
  - ein Vertrag über ein Praktikum – dieser ist aber nicht im Arbeitsgesetzbuch geregelt, obwohl manche Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs Anwendung finden.
- Ein Tarifvertrag ist eine Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft, welche bessere Bedingungen für die Arbeitnehmer sicherstellt, als in dem Arbeitsgesetzbuch und in anderen Gesetzen genannt sind.

Arbeitsverhältnis / Arbeitsverträge

bnt
attorneys-at-law

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

- Die einzelnen Arten von Anstellungsvertrag / Arbeitsvertrag sind abschließend im Arbeitsgesetzbuch aufgezählt.
- Der Arbeitsvertrag ist bei Weitem der gängigste Vertragstyp für die Ausübung eines Beschäftigungsverhältnisses.
- Arbeitsverträge können befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.
- Arbeitgeber müssen Arbeitsverträge grundsätzlich schriftlich abschließen.
- Die Mindestanforderungen an den Arbeitsvertrag umfassen die Bezeichnung der Art der Arbeit, des Orts der Arbeitsausübung und des Antrittsdatums.
- Neben dem eigentlichen Arbeitsvertrag können unter ganz besonderen Umständen zwei besondere Formen eines Anstellungsvertrags geschlossen werden:
  - Wo die zu erbringende Arbeit durch ein bestimmtes, zu erzielendes Resultat definiert ist, kann der Arbeitnehmer für höchstens 300 Stunden im Jahr über eine sog. Einmalbeauftragung (dohoda o provedení práce) eingestellt werden; und
  - bei bestimmten lang- wie kurzfristigen Arbeiten ohne vorgegebenen Leistungserfolg ist eine geringfügige Beschäftigung (dohoda o pracovní činnosti) bis zur Hälfte der Regelwochenarbeitszeit möglich, deren Höchstumfang für den gesamten Zeitraum des Vertragsschlusses (höchstens aber 52 Wochen) gemittelt wird.
- Eine Probezeit kann für höchstens drei Monate vereinbart werden, oder für höchstens sechs Monate im Falle sog. leitender Angestellter.
- Die Probezeit muss schriftlich, und zwar spätestens am Tag des Arbeitsantritts, vereinbart werden; andernfalls ist sie nichtig.
- Ein Tarifvertrag ist eine Vereinbarung, die zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft abgeschlossen ist und aus der sich für Arbeitnehmer günstigere Beschäftigungsbedingungen ergeben, die über das im Arbeitsgesetzbuch festgesetzte Mindestmaß hinausgehen. Dabei werden die Regelungen des Tarifvertrages Inhalt des Arbeitsvertrages.

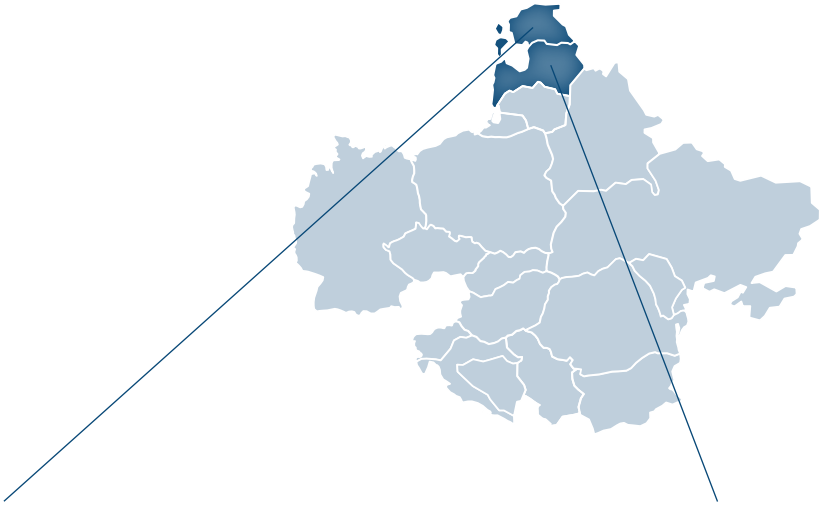
Slowakei:

- Die Typen der Arbeitsverträge sind im Arbeitsgesetzbuch und im Gesetz über die Tarifverhandlungen aufgezählt.
- Ein Arbeitsvertrag ist der häufigste Vertragstyp beim Abschluss eines Arbeitsverhältnisses.
- Ein Arbeitsvertrag kann befristet und unbefristet abgeschlossen werden.
- Ein Arbeitgeber muss den Arbeitsvertrag schriftlich abschließen, doch das Arbeitsverhältnis kann auch durch die Ausübung der Arbeit selbst entstehen; falls ein Vertrag keine Schriftform hat, führt dies nicht zu dessen Ungültigkeit.
- Ein Arbeitsvertrag muss mindestens die Angaben über Art der Tätigkeit und ihre kurze Beschreibung, den Ort der Ausübung der Arbeit, den Tag des Arbeitsantritts und die Lohnbedingungen enthalten.
- Eine Probezeit kann maximal für drei (3) Monate vereinbart werden, bei leitenden Angestellten für maximal sechs (6) Monate.
- Außer dem Arbeitsvertrag können unter außergewöhnlichen Umständen drei (3) spezifische Vertragstypen abgeschlossen werden. Diese bedürfen der Schriftform, ansonsten sind sie ungültig.
  - Wenn die Arbeit durch ein spezifisches Ergebnis definiert ist, kann der Arbeitnehmer die Arbeit für maximal 350 Stunden jährlich ausüben.
  - Wenn bestimmte langfristige Arbeit ohne ein spezifisches Ergebnis ausgeübt werden soll, kann der Arbeitnehmer maximal 10 Stunden die Woche arbeiten.
  - Bei Vereinbarungen zwischen einem Arbeitgeber und einem Studenten kann die Arbeit maximal 20 Stunden die Woche ausgeübt werden.
- Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaftsorganisation, in dem günstigere Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer als im Arbeitsgesetzbuch vereinbart sind.

Arbeitsverhältnis / Arbeitsverträge

bnt
attorneys-at-law

Arbeitsrecht



Estland:

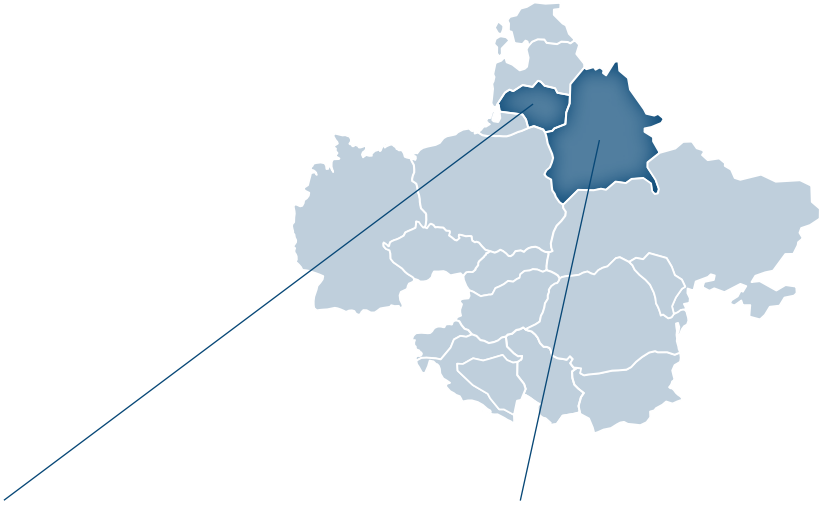
- Gesetzliche Regelungen über Arbeitsverträge finden sich im Arbeitsgesetz (Töölepingu seadus); andere Dienstvertragsarten (hauptsächlich die Erbringung von Dienstleistungen betreffend) sind im Gesetz der Schuldverhältnisse (Võlaõigusseadus) geregelt.
- Der Arbeitsvertrag ist der am weitesten verbreitete Vertragytypus, wenn es um die Eingehung von Beschäftigungsverhältnissen geht.
- Er kann entweder befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitsvertrag schriftlich abschließen, aber ein Beschäftigungsverhältnis kann auch faktisch durch Aufnahme und Erbringung der Arbeitsleistung begründet werden, falls eine solche nur gegen Entgelt erwartet werden kann. Verträge, die der Schriftform nicht genügen, haben nicht automatisch die Ungültigkeit zur Folge.
- Ein schriftlicher Arbeitsvertrag muss zumindest Folgendes beinhalten: Name, persönlicher Identifizierungs- bzw. Registrierungscode, Wohnsitz des Arbeitnehmers, Geschäftssitz des Arbeitgebers, Tag des Vertragsschlusses, Vertragsbeginn, Beschreibung der Tätigkeit / Pflichten, vereinbarte Vergütung, Tag der Lohnzahlung, Arbeitszeit, Arbeitsort, Urlaub, Hinweis auf die anzuwendenden Arbeitsvorschriften sowie Bestimmungen zur Kündigung.
- Eine Vereinbarung über eine Probezeit darf vier Monate nicht überschreiten.
- Während der Probezeit kann jede Vertragspartei das Beschäftigunsverhältnis mit einer Frist von mindestens 15 Kalendertagen nach vorheriger Benachrichtung des Vertragspartners kündigen. Wegen eines Grundes, der mit dem Ziel einer Probezeit in Konflikt steht, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.
- Ein Tarifvertrag ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern, einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervereinigung und einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgebervereinigung oder auch staatlichen Stellen oder lokalen Regulierungen, welcher die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regelt. Ein derartiger Tarifvertrag kann günstigere Arbeitsbedingungen vorsehen als diejenigen, die im Arbeitsgesetz gesetzlich niedergelegt sind.

Lettland:

- Der Arbeitsvertrag ist die am häufigsten verwendete Vertragsart, um Personal einzustellen.
- Ein Arbeitsvertrag kann befristet oder in bestimmten Fällen unbefristet abgeschlossen werden.
- Ein Arbeitgeber muss einen Arbeitsvertrag schriftlich abschließen, jedoch ist es möglich, dass durch die tatsächliche Arbeitsleistung ein Beschäftigungsverhältnis begründet wird; ein nicht schriftlich abgeschlossener Arbeitsvertrag bewirkt nicht die Unwirksamkeit des Vertrages.
- Ein Arbeitsvertrag muss mindestens die Position und die Berufsklassifikation (unter lettischer Klassifizierung), allgemeine Aufgaben, Arbeitsleistung, Arbeitsbeginn und Laufleistung, als auch die Höhe und den Zahlungstermin der Gehaltszahlung enthalten. Bestimmte Regelungen müssen entweder in dem Vertrag dargelegt werden, oder sie werden durch rechtliche Verweise, durch Tarifverträge oder durch arbeitsrechtliche Vorschriften ersetzt, d.h., die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit, die Länge des Jahresurlaubes, den Ablauf für die Vertragsauflösung (eine Verkürzung der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber oder eine Verlängerung der Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer entgegen des Gesetztes ist verboten) und die Bestimmungen eines Tarifvertrages oder internen Regelungen.
- Die Probezeit darf maximal drei Monate betragen.
- Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft über günstigere Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer als denen im Arbeitsrecht.

Arbeitsverhältnis / Arbeitsverträge

Arbeitsrecht



Litauen:

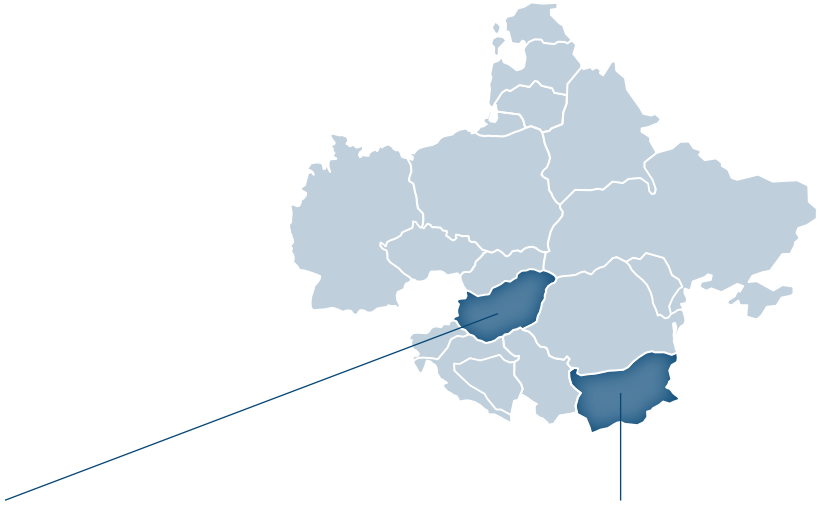
- Die Arten der Arbeitsverträge sind im Arbeitsgesetzbuch erschöpfend aufgeführt.
- Die Beschäftigung kann nur auf aufgrund eines Arbeitsvertrages erfolgen. Das Gesetz sieht keine Zwischenstufe zwischen dem Arbeitsvertrag und einem einfachen zivilrechtlichen Vertrag vor.
- Der Arbeitsvertrag kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.
- Der Arbeitsvertrag ist abgeschlossen, wenn die Parteien sich über die wichtigsten Bestandteile dieses geeinigt haben. Hierzu gehören:
  - der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers,
  - die Art der Tätigkeit (Berufsfunktionen des Arbeitnehmers).
- In jedem Arbeitsvertrag sind die Vergütungsbedingungen (u. a. Gehalt, Zahlungsmodalitäten) zu regeln. Diese Bestimmung ist nicht verpflichtend, d. h. sie hat keine Auswirkung auf die Gültigkeit eines Arbeitsvertrages.
- Die Parteien dürfen eine Probezeit von höchstens drei Monaten vereinbaren. Unter bestimmten Umständen kann diese aber auch sechs Monate betragen.
- Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform. Die Parteien dürfen keine Bedingung vereinbaren, die für den Arbeitnehmer weniger vorteilhaft sind als diejenigen, die das Gesetz oder Tarifverträge vorsehen.
- Der Arbeitgeber muss den litauischen Sozialversicherungsträger einen Tag vor Arbeitsaufnahme über das Arbeitsverhältnis informieren, ansonsten könnte er für illegale Beschäftigung mit Geldstrafe belegt werden.

Belarus:

- Die Arten der Arbeitsverträge sind im Arbeitskodex und im Dekret des Präsidenten der Republik Belarus Nr. 29 vom 26. Juli 1999 (nachfolgend „Dekret“) geregelt.
- Die Arten der Arbeitsverträge sind:
  - unbefristeter Arbeitsvertrag und
  - befristeter Arbeitsvertrag (für einen Zeitraum von nicht mehr als fünf Jahren).
- Ein Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform, jedoch kann das Beschäftigungsverhältnis auch mit der faktischen Arbeitsleistung begonnen werden.
- Der Arbeitsvertrag muss folgende Informationen beinhalten: Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitsort, Arbeits- bzw. Stellenbeschreibung, Rechte und Pflichten der Parteien, die Arbeitsvertragsdauer (für befristete Arbeitsverträge), Arbeitszeiten, Vergütungsbedingungen.
- Der Arbeitskontrakt ist die am häufigsten verwendete Arbeitsvertragsart mit befristeter Dauer. Der Arbeitskontrakt wird durch das Dekret geregelt. Der Arbeitskodex gilt, sofern nichts anders im Dekret geregelt ist.
- Im Vergleich zum Arbeitsvertrag, der im Arbeitskodex geregelt ist, enthält der Arbeitskontrakt zusätzliche, aus der Arbeitgeberperspektive strengere Bestimmungen. Dabei handelt es sich um eine Reihe von Bestimmungen, die nach dem Gesetzgeberwillen eine Kompensation des Nachteils der Befristung des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitnehmer bezwecken. Demnach kann der Arbeitnehmer unter Anderem zusätzliche Vergünstigungen, wie etwa einen zusätzlichen Urlaub von bis zu fünf Tagen, verlangen.
- Der Arbeitskontrakt darf für den Zeitraum von einem bis zu fünf Jahren und nur in schriftlicher Form abgeschlossen werden.
- Andere besondere Arten des Arbeitsvertrags können unter bestimmten Bedingungen abgeschlossen werden. Diese Bedingungen bedürfen der Schriftform, anderenfalls sind sie ungültig. Die besonderen Formen des Arbeitsvertrags sind:
- Arbeitsvertrag, laut dem besondere Aufgaben erledigt werden sollen und bei dem die Vertragsdauer nicht vorgeschrieben ist.
- Arbeitsvertrag für die Saisonarbeiten – bis zu sechs Monate im Jahr.
- Arbeitsvertrag für die Dauer der Abwesenheit des Arbeitnehmers, dessen Arbeitsplatz erhalten bleibt, z.B. Ersatz für Mutterschutz.
- Der Kollektivvertrag ist der Vertrag, der nicht weniger als für ein Jahr und nicht länger als für drei Jahre zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaften) abgeschlossen wird und der günstigere Arbeitskonditionen für Arbeitnehmer regelt, als solche, die im Arbeitskodex vorgeschrieben sind. Der Arbeitsvertrag wird von den zuständigen örtlichen Exekutivorganen registriert.
- Die Dauer der Probezeit darf drei (3) Monate nicht überschreiten.

Arbeitsverhältnis / Arbeitsverträge

Arbeitsrecht



Ungarn:

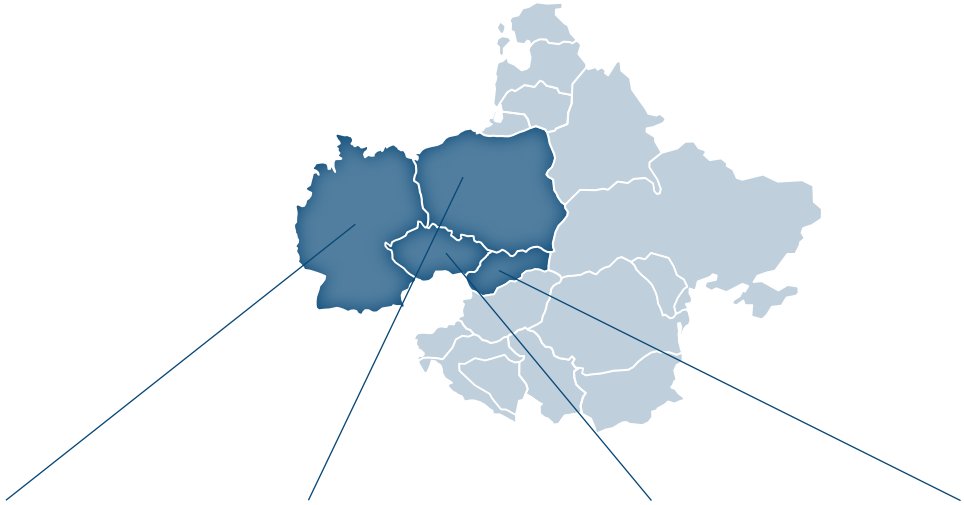
- Vereinbarungen, gemäß denen eine Person Arbeitsleistungen erbringen kann, sind in dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. I. vom 2012) und in dem ungarischen Zivilgesetzbuch (Gesetz Nr. V vom 2013) geregelt.
- Der in dem Arbeitsgesetzbuch geregelte Arbeitsvertrag ist der meistbenutzte Vertrag für Arbeitsverhältnisse.
- Arbeitsverträge können befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.
- Arbeitgeber müssen Arbeitsverträge schriftlich abschließen, aber ein Arbeitsverhältnis kann auch durch tatsächlich getätigte Arbeit entstehen. Dem Arbeitgeber kann eine Geldbuße auferlegt werden, wenn es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt, aber das Arbeitsverhältnis kommt zustande, es sei denn, der Arbeitnehmer beruft sich auf die Ungültigkeit des Arbeitsvertrags innerhalb von dreißig (30) Tagen nach dem Arbeitsbeginn.
- Arbeitsverträge müssen mindestens die Position und das Grundgehalt enthalten. Wenn die Geltungsdauer und der Arbeitsort nicht bestimmt sind, kommt die Vereinbarung unbefristet zustande, und der Arbeitsort ist dann dort, wo der Arbeitnehmer normalerweise arbeitet.
- Eine Probezeit von drei (3) Monaten kann vereinbart werden (diese kann auf sechs (6) Monate durch einen Tarifvertrag verlängert werden). Wenn die Parteien eine kürzere Dauer vereinbaren, ist eine Verlängerung durch beiderseitige Zustimmung möglich, aber die oben erwähnten Grenzen dürfen nicht überschritten werden.
- Außer einem Arbeitsvertrag kann auch ein Auftragsvertrag oder ein Werkvertrag abgeschlossen werden.
- Jedoch können solche Verträge als Arbeitsverträge qualifiziert werden, wenn sie inhaltlich einem Arbeitsvertrag entsprechen.

Bulgarien:

- Die Grundlagen für ein Arbeitsverhältnis sind abschließend im Arbeitsgesetzbuch geregelt. Weitere einschlägige Rechtsakte sind das Gesetz über die Beilegung von kollektiven Streitigkeiten und das Gesetz über die Förderung der Beschäftigung.
- Ein Arbeitsvertrag ist die häufigste Grundlage für ein Arbeitsverhältnis. Weitere Grundlagen sind die Wahl und der Wettbewerb.
- Ein Arbeitsvertrag kann befristet oder unbefristet sein.
- Der Arbeitgeber steht unter Pflicht, sicherzustellen, dass der Arbeitsvertrag in schriftlicher Form abgeschlossen wird. Allerdings wird ein Arbeitsverhältnis auch durch faktische Tätigkeit begründet. Die fehlende schriftliche Form hat keinen Einfluss auf die Wirksamkeit des Arbeitsverhältnisses.
- Ein Arbeitsvertrag muss folgenden Mindestgehalt aufweisen: Art der Tätigkeit mit Stellenbeschreibung, Ort der Tätigkeit, Beginn der Tätigkeit und Lohn.
- Ein kollektiver Arbeitsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmerorganisation, die günstigere Regelung als die gesetzliche beinhalten soll.
- Die Probezeit kann maximal sechs Monate betragen.

Geschäftsführer

Arbeitsrecht



Deutschland:

- Geschäftsführer schließen grundsätzlich mit dem Arbeitgeber keinen Arbeitsvertrag ab, sondern einen Dienstvertrag und gelten daher von Gesetzes wegen im Normalfall nicht als Arbeitnehmer.
- Nur in ganz bestimmten Fällen werden auch Geschäftsführer als Arbeitnehmer angesehen, nämlich dann, wenn die Tätigkeit des Geschäftsführers in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Art der Arbeit von dem Arbeitgeber bestimmbar ist.
- Ausnahmsweise kann der Inhalt des Vertragsverhältnisses zwischen dem Geschäftsführer und der Gesellschaft an das Schicksal des Rechtsverhältnisses gekoppelt werden, das sich aus der Berufung als Geschäftsorgan ergibt.

Polen:

- Manager oder Betriebsleiter können als Arbeitnehmer betrachten werden und auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses arbeiten. Sie können ihre Leistungen aber auch auf der Grundlage eines bürgerlichrechtlichen Vertrages (eines sog. Managementvertrages) erbringen, wobei darauf die Vorschriften des Zivilgesetzbuchs Anwendung finden.

Tschechische Republik:

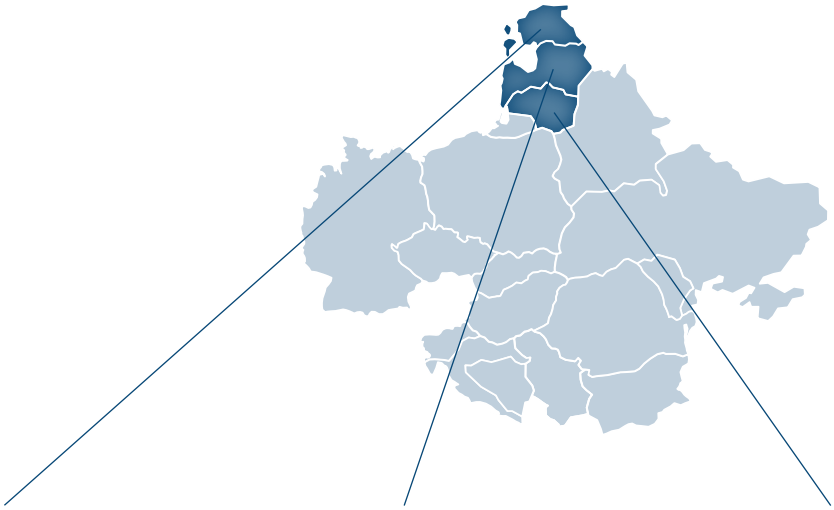
- Geschäftsführende Direktoren bzw. Geschäftsführer sind keine Arbeitnehmer. Nach der wohl richtigen, aber bestrittenen Ansicht darf ihr Amt nicht auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags ausgeübt werden.
- Das Amt eines geschäftsführenden Direktors bzw. Geschäftsführers muss vielmehr auf der Grundlage eines „Vertrags über die Ausübung einer Funktion“ (Managervertrag bzw. Geschäftsführervertrag) gemäß den einschlägigen Bestimmungen des Gesetzes über die Körperschaften (Gesetz Nr. 90/2012 Slg.) wahrgenommen werden.

Slowakei:

- Geschäftsführer sind weder Arbeitnehmer, noch Angestellte; die Funktion eines Geschäftsführers kann nicht auf Grund eines Arbeitsvertrags ausgeübt werden.
- Die Funktion des Geschäftsführers wird auf der Grundlage eines Vertrages über die Ausübung der Funktion des Geschäftsführers (Geschäftsführervertrag) gemäß dem Handelsgesetzbuch ausgeübt.

Geschäftsführer

Arbeitsrecht



Estland:

- Geschäftsführer sind keine Angestellten im Sinne des Gesetzes; ihre Funktionen und Aufgaben können nicht auf Grundlage eines Arbeitsvertrages geregelt werden.
- Die Aufgaben und Funktionen eines Geschäftsführers können im Wege einer Vereinbarung geregelt werden, auf die im Handelsgesetzbuch (Äriseadustik) Bezug genommen wird und die durch das Gesetz über Schuldverhältnisse bestimmt wird.

Lettland:

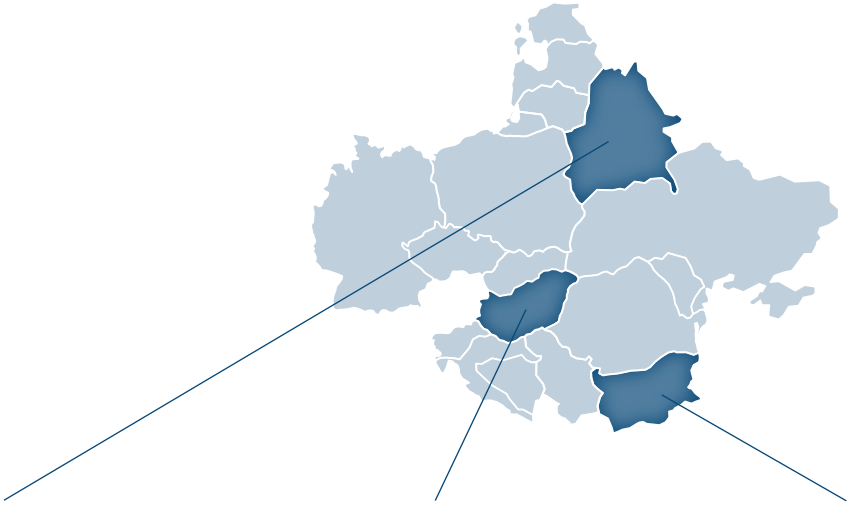
- Mitglieder des Vorstands und des Rates werden durch einen Arbeitsvertrag beschäftigt oder auf Basis einer Genehmigung oder aufgrund im Unternehmen ausgeprägter Rechtsverhältnisse. Auch im Rahmen eines Arbeitsvertrags können die Vorstands- und die Ratsmitglieder in der Regel durch einen Beschluss der Aktionäre ohne vorherige Ankündigung oder Entschädigung entlassen werden.

Litauen:

- Der Geschäftsführer ist das leitende Einzelorgan der Gesellschaft. Der Geschäftsführer hat sich an die Gesetze, andere Rechtsvorschriften, die Satzung der Gesellschaft, die Beschlüsse der Hauptversammlung, die Beschlüsse des Aufsichtsrats und des Vorstands (falls errichtet) sowie dessen Arbeitsanweisungen zu halten.
- Mit dem Geschäftsführer ist in der Regel ein Arbeitsvertrag zu schließen. Nach der Rechtsprechung finden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen allerdings nur beschränkt Anwendung, vornehmlich im Bereich der sozialen Garantien, Abrechnungen, Gewährung von Urlaub, Feststellung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung von Abfindungen.

Geschäftsführer

Arbeitsrecht



Belarus:

- Die Arbeitsverträge mit Geschäftsführern sind im Arbeitskodex, im Dekret und im Dekret des Präsidenten Nr. 5 von 15. Dezember 2014 gesondert geregelt. Diese Arbeitsverträge sind von den Gesellschaftern oder von der durch die Gesellschafterversammlung bevollmächtigten Person zu unterschreiben.
- Der Geschäftsführerarbeitsvertrag kann jede Zeit grundlos durch die Entscheidung der bevollmächtigten Person unter Auszahlung der vertraglich für die vorzeitige Vertragsbeendigung vorgesehenen Abfindung gekündigt werden. Außerdem kann der Geschäftsführerarbeitsvertrag stets aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

Ungarn:

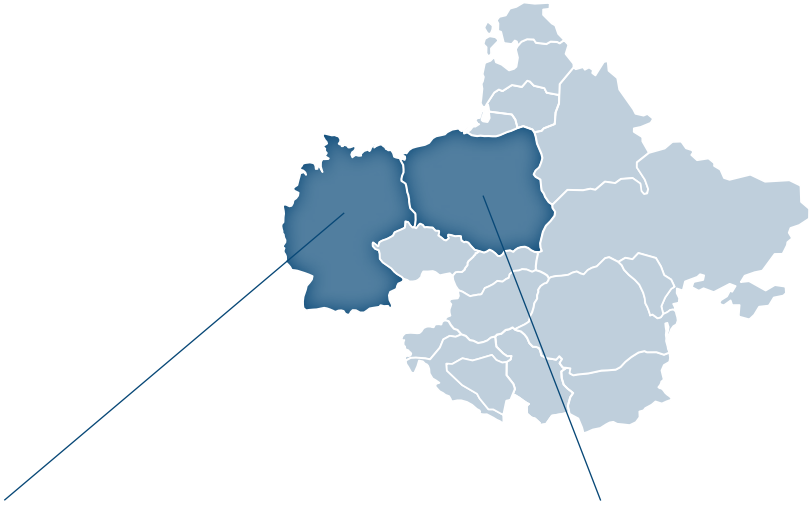
- Geschäftsführer können ihre Tätigkeit sowohl auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages, als auch eines Auftragsvertrages ausüben.
- Geschäftsführer und ihre Stellvertreter fallen nicht unter Tarifverträge.
- Das Arbeitsverhältnis der leitenden Angestellten kann in fast allen Aspekten von dem Arbeitsgesetzbuch abweichen.

Bulgarien:

- Geschäftsführer sowie die Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder sind keine Arbeitnehmer. Sie werden aber aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht als Arbeitnehmer behandelt.
- Ihre Funktion nehmen sie wahr auf Grund des Handelsgesetzes und, subsidiär, aufgrund des Gesetzes über Verbindlichkeiten und Verträge.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Arbeitsrecht



Deutschland:

- Arbeitsverträge können befristet werden. Eine Befristung kann dabei nicht nur in zeitlicher Hinsicht (kalendermäßig) erfolgen, sondern auch hinsichtlich des Erreichens eines bestimmten Zwecks.
- Ein befristeter Arbeitsvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden, da er andernfalls als unbefristet gilt.
- Ohne sachlichen Grund können Arbeitsverträge grundsätzlich nur für eine Maximaldauer von zwei (2) Jahren abgeschlossen werden, wobei es insgesamt dreimal zu einer Verlängerung der Befristung kommen kann. In den ersten vier (4) Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier (4) Jahren möglich.

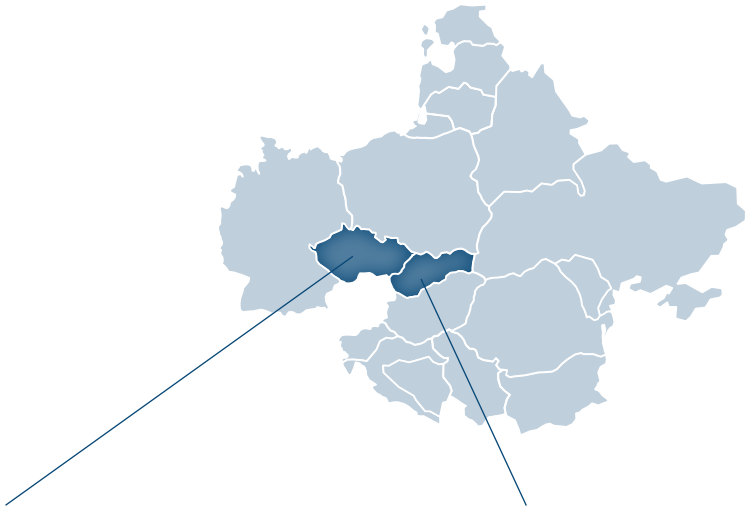
Polen:

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis muss explizit schriftlich vereinbart werden, ansonsten wird es durch die Gerichte als unbefristeses angesesen.
- Das Arbeitsgesetzbuch bestimmt keine maximale Zeit, auf die ein Arbeitsvertrag befristet abgeschlossen werden kann. Aber die Bestimmung einer übermäßig langen Zeit kann von einem Gericht als ein Versuch angesehen werden, einen unbefristeten Vertrag zu vermeiden.
- Die Parteien können zwei (2) aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge abschließen. Ein dritter befristeter Arbeitsvertrag gilt als unbefristeter Arbeitsvertrag, es sei denn, dass es zwischen den aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen eine mindestens einen Monat lange Lücke gab. Diese Regel findet auch auf eine Verlängerung des Vertrages Anwendung (eine Verlängerung gilt als ein neuer Vertrag). Diese Regelung findet keine Anwendung auf einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit der Abwesenheit eines anderen Arbeitnehmers und und auf Saison- oder Gelegenheitsarbeit.

Befristetes Arbeitsverhältnis

bnt
attorneys-at-law

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

- Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses muss ausdrücklich vereinbart werden; ansonsten wird von einer unbefristeten Beschäftigung ausgegangen.
- Ein Beschäftigungsverhältnis lässt sich auf höchstens drei Jahre befristen, wobei der anschließende erneute Abschluss eines befristeten Vertrags möglich ist – der Abschluss eines solchen neuen Vertrags ist aber höchstens zwei Mal zulässig. Nach vorherrschender Meinung ist damit eine Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses auf maximal neun Jahre zulässig; nach richtiger Ansicht ist eine Verlängerung jedoch nur innerhalb der drei Jahre zweimal möglich, eine Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist somit auf maximal drei Jahre zulässig;
- Die Beschränkung, ein Beschäftigungsverhältnis zu verlängern, gilt nicht, wenn bei dem Arbeitgeber schwerwiegende betriebliche Gründe gegeben sind, weswegen von einem Arbeitgeber nicht verlangt werden kann, unbefristete Verträge abzuschließen. Voraussetzung für diese Vorgehensweise ist eine schriftliche Vereinbarung mit einer Gewerkschaftsorganisation bzw. ein Erlass einer internen Vorschrift bei dem Arbeitgeber, wenn bei diesem keine Gewerkschaftsorganisation tätig ist. Verlängerung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses gilt als neues Beschäftigungsverhältnis. Wenn seit der Beendigung eines früheren befristeten Beschäftigungsverhältnisses zwischen denselben Vertragsparteien drei Jahre vergangen sind, bleibt das vorausgegangene Beschäftigungsverhältnis für die Zwecke dieser Regelung unbeachtlich.

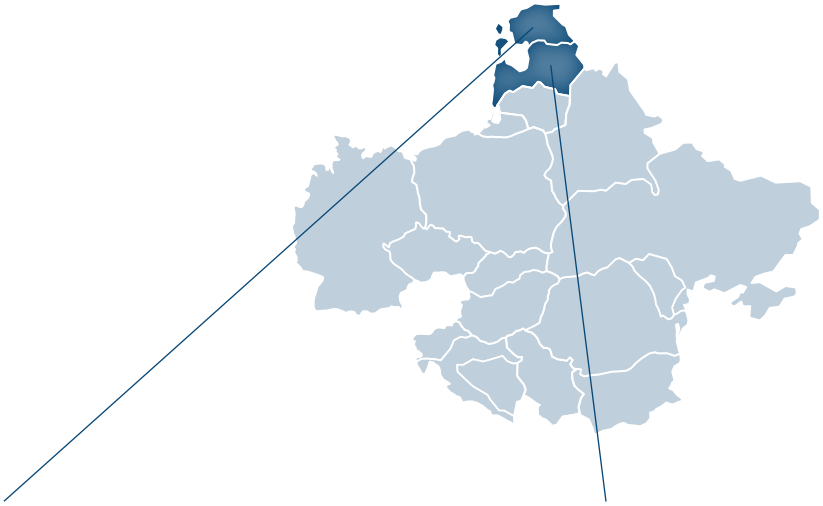
Slowakei:

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis bedarf der Schriftform und der Angabe über dessen Dauer; ansonsten gilt es als ein Arbeitsverhältnis für unbefristete Zeit.
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann maximal für zwei (2) Jahre vereinbart werden und kann in dieser Zeit maximal zweimal (2x) verlängert werden.
- Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis, das vor dem Ablauf von sechs Monaten nach der Beendigung des vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den gleichen Beteiligten entstehen soll.
- Eine Verlängerung oder Erneuerung eies befristeten Arbeitsverhältnisses um bis zu zwei Jahre oder über zwei Jahre hinaus ist nur aus folgenden Gründen möglich:
  - Vertretung eines Arbeitnehmers während des Mutterschafts- oder Elternurlaubs, vorübergehender Arbeitsunfähigkeit,
  - Saisonarbeiten und vorübergehende Tätigkeiten für max. acht (8) Monate im Kalenderjahr,
  - Ausübung von im Tarifvertrag vereinbarten Tätigkeiten.
- Die Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers, der befristet arbeitet, müssen mit den Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die unbefristet beschäftigt sind, ähnlich sein.
- Die Einschränkungen zur Verlängerung oder Erneuerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses beziehen sich nicht auf Agenturen für Zeitarbeit.

Befristetes Arbeitsverhältnis

bnt
attorneys-at-law

Arbeitsrecht



Estland:

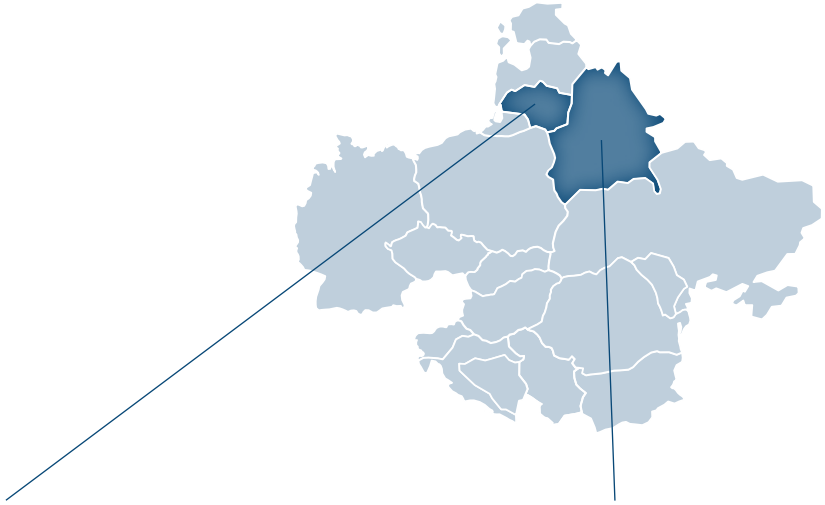
- Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf eines sachlichen Grundes, der sich gerade aus der Charakteristik der arbeitsbezogenen Kurzfristigkeit ergeben muss.
- Eine Befristung muss ausdrücklich schriftlich vorgenommen werden. Andernfalls wird der Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen angesehen.
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden und darf während dieser Zeit lediglich einmal verlängert bzw. erneuert werden. Sollte dieser Bestimmung zuwider gehandelt werden und mehr als einmal in Folge ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden, gilt das Arbeitsverhältnis als von Beginn an als unbefristet.
- Wenn der Zeitraum zwischen zwei befristeten Arbeitsverhältnissen weniger als zwei Monate beträgt, gelten sie als „in Folge“ abgeschlossen.

Lettland:

- Befristete Arbeitsverträge müssen ausdrücklich schriftlich vereinbart werden, andernfalls sind sie als unbefristet abgeschlossen zu betrachten.
- Ein befristeter Vertrag ist in folgenden beschränkten Fällen zulässig:
  - in bestimmten Geschäftsbereichen ist dies gesetzlich festgelegt (z.B. Technik, Landwirtschaft, Immobilien-Management) und Positionen (Büroleiter einer Botschaft) oder bei der Saisonarbeit (z.B. Landschaftsgestaltung, Heizung),
  - für Zeitarbeit, die auf kurzfristige Erhöhung der Arbeitsleistung im Betrieb zielt (der Anstieg muss nachweisbar sein und im Vertrag beschrieben werden)
  - für die Unfallhilfe, welche sich mit den Folgen höherer Gewalt beschäftigt oder mit Unfällen,
  - um einen bestimmten Arbeitnehmer (im Vertrag genannt), der vorübergehend abwesend ist, zu ersetzen,
  - mit einem Auszubildenden, wenn sich die Arbeit auf den Bereich einer Studie bezieht,
  - für Mitglieder des Vorstands oder des Rates - bis zum Ende ihrer Befugnisse, die nach Gesetz und der Satzung der Gesellschaft festgelegt sind.
- Befristete Arbeitsverträge dürfen fünf (5) Jahre, einschließlich aller Unterbrechungen von weniger als 61 aufeinanderfolgenden Tagen, nicht überschreiten. Daher kann ein befristeter Vertrag auch nach fünf (5) Jahren auf unbefristete Zeit geschlossen werden, wenn die Unterbrechung zwischen den Verträgen nicht 60 Tage überschreitet.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Arbeitsrecht



Litauen:

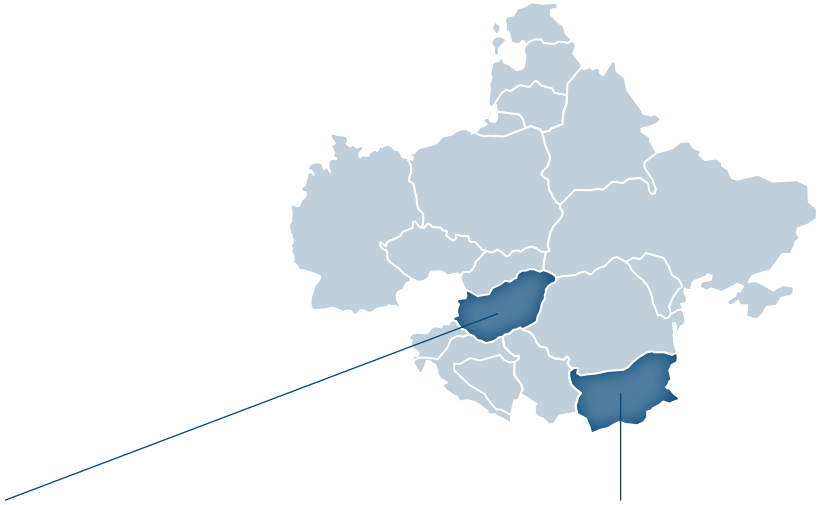
- Grundsätzlich werden Arbeitsverträge unbefristet abgeschlossen. Die befristete Beschäftigung muss ausdrücklich schriftlich festgehalten werden, ansonsten gilt das Beschäftigungsverhältnis als unbefristet.
- Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur in solchen Fällen abgeschlossen werden, die ausdrücklich in Gesetz oder Tarifvertrag vorgesehen sind.
- Eine Benachteiligung von befristet Beschäftigten durch den Arbeitgeber ist verboten. Die Befristung kann für eine Höchstdauer von fünf Jahren erfolgen.
- Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Frist fortgesetzt und hat keine der Parteien den Arbeitsvertrag gekündigt, gilt der Vertrag als unbefristet. In Fällen, in denen nach der Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages mit demselben Arbeitnehmer für die gleiche Tätigkeit innerhalb eines Monates ein neuer befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird, wird dieser als unbefristet anerkannt.

Belarus:

- Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen wird, so gilt der Vertrag unbefristet abgeschlossen.
- Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags darf fünf Jahre nicht überschreiten.
- Die maximale Anzahl der möglichen Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge ist gesetzlich nicht geregelt.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Arbeitsrecht



Ungarn:

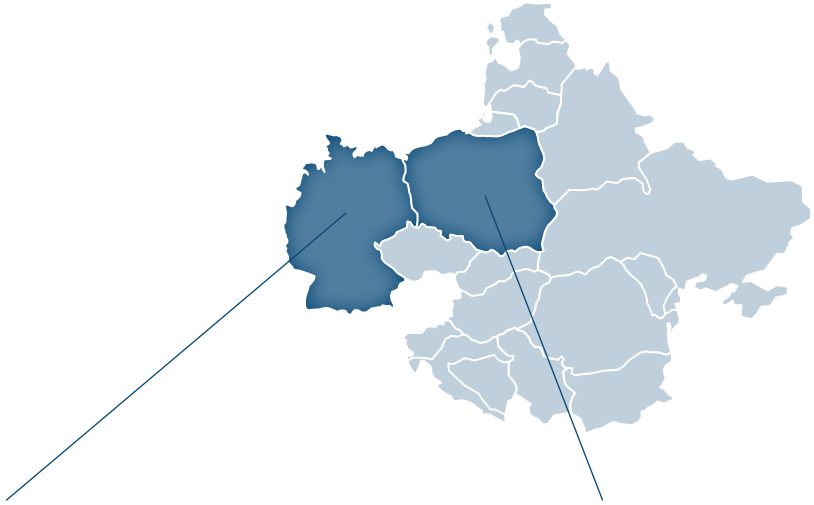
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis muss ausdrücklich schriftlich vereinbart werden, sonst wird es als unbefristet angesehen.
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann maximal für fünf (5) Jahre vereinbart werden. Wenn innerhalb von sechs (6) Monaten nach einem befristeten Arbeitsverhältnis erneut ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wird, müssen zur Berechnung des Limits die Dauer dieser Arbeitsverhältnisse zusammengerechnet werden.

Bulgarien:

- Bei Arbeitsverträgen muss die Befristung ausdrücklich und schriftlich vereinbart werden, ansonsten gilt der Vertrag als unbefristet.
- Arbeitsverträge können auf maximal drei (3) Jahre befristet werden. Eine Befristung ist anhand von Sachgründen zulässig: z.B. für die Verrichtung von vorübergehenden, saisonalen oder kurzfristigen Arbeiten. In Ausnahmefällen, z.B. auf expliziten Wunsch des Arbeitnehmers, kann der Arbeitsvertrag auch ohne Sachgrund befristet werden, allerdings muss er in solchen Fällen eine Mindestdauer von einem Jahr aufweisen und kann nur einmal verlängert werden. Die Verlängerungsfrist darf nicht kürzer als ein Jahr sein. Bei Zuwiderhandlungen gelten befristete Arbeitsverträge als unbefristet.

Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitsrecht



Deutschland:

- Die arbeitsrechtliche Grundlage für die Arbeitnehmerüberlassung ist ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag, der zwischen dem Arbeitnehmer und dem überlassenden Arbeitgeber abgeschlossen ist und aus dem sich sämtliche Rechte und Pflichten der Vertragsparteien ergeben.
- Zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer entsteht im Normalfall kein Rechtsverhältnis arbeitsrechtlicher Natur.
- Arbeitnehmer, die von einem anderen Arbeitgeber überlassen werden, dürfen nicht anders behandelt werden als festangestellte Arbeitnehmer.
- Um eine Arbeitnehmerüberlassungsagentur in Deutschland zu betreiben, ist die Genehmigung der Arbeitsagentur notwendig.

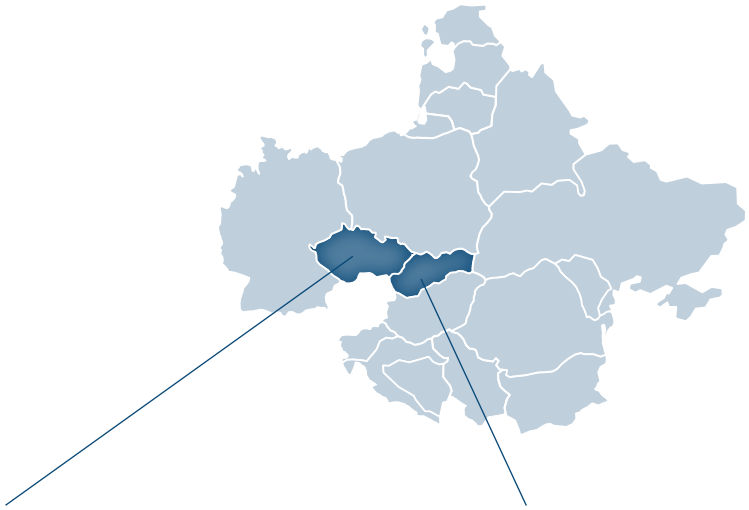
Polen:

- Zugelassen nur für:
  - Saison-, periodische oder Gelegenheitsarbeit,
  - Arbeit, welche die Arbeitnehmer des Nutzers nicht rechtzeitig durchführen können,
  - Ersetzung eines abwesenden Arbeitnehmers.
- Der Arbeitgeber ist eine Zeitarbeitsagentur.
- Ein Arbeitsvertrag soll schriftlich sein. Wenn dies aber nicht der Fall ist, dann soll die Arbeitsagentur die Art des Arbeitsvertrages und die Arbeitsbedingungen innerhalb von zwei (2) Tagen ab dem Arbeitsbeginn schriftlich bestätigen.
- Die Parteien können in einem befristeten Zeitarbeitsvertrag eine Kündigungsfrist festsetzen:
  - drei Tage, wenn der Arbeitsvertrag auf nicht mehr als zwei Wochen abgeschlossen ist,
  - eine Woche, wenn der Arbeitsvertrag auf mehr als zwei Wochen abgeschlossen ist.
- Die Arbeitsagentur darf in einem Zeitraum von 36 aufeinanderfolgenden Monaten keinen Arbeitnehmer zu einem Arbeitgeber für eine längere Zeit als 18 Monaten oder 36 Monaten im Fall einer Ersetzung zuweisen.
- Ein Zeitarbeitnehmer darf nicht zu demselben Arbeitgeber im Zeitraum vom 36 aufeinanderfolgenden Monaten zugewiesen werden.

Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung

bnt attorneys-at-law

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

- Das ArbGB-cz regelt nicht die sog. Entsendung von Arbeitnehmern, sondern nur deren sog. zeitweilige Einteilung.
- Prinzip der zeitweiligen Einteilung ist, dass der „annehmende“ Arbeitgeber dem eingeteilten Arbeitnehmer Arbeitsaufgaben auferlegt, er kann ihm gegenüber aber keine Rechtshandlungen bewirken. Der bisherige Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer weiterhin den Lohn oder Reisekosten. Die Arbeits- und Lohnbedingungen des zeitweilig eingeteilten Arbeitnehmers dürfen aber nicht schlechter sein als die Bedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers bei dem „annehmenden“ Arbeitgeber.
- Eine Vereinbarung über eine zeitweilige Einteilung darf mit dem Arbeitnehmer frühestens sechs Monate nach dem Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses abgeschlossen werden, und diese kann mit einer 15-tägigen Kündigungsfrist gekündigt werden.
- Zwischen den Arbeitgebern sollte bezüglich der zeitweiligen Einteilung auch eine Vereinbarung abgeschlossen werden, aber das ArbGB-cz regelt diese nicht ausdrücklich. Die betroffenen Arbeitgeber dürfen sich für die zeitweilige Einteilung keine Vergütung berechnen, mit der Ausnahme der Weiterberechnung der Lohnkosten einschließlich etwaiger Reisekosten.

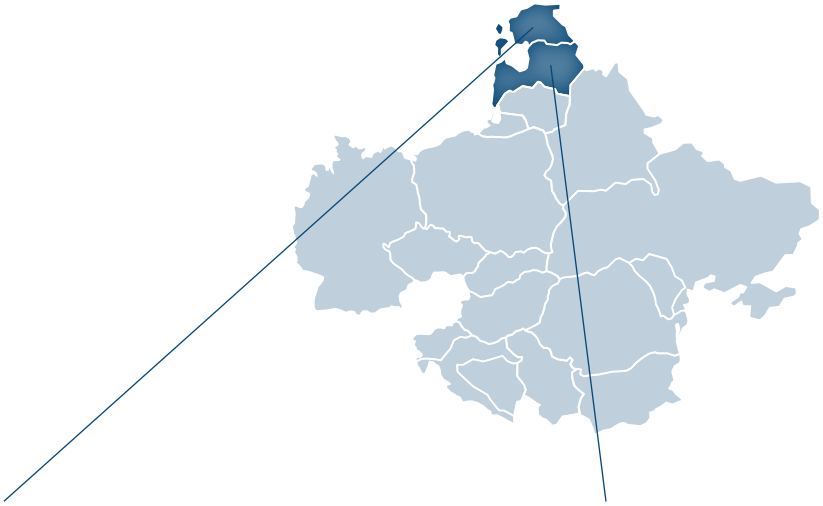
Slowakei:

- Arbeitnehmer können für die Ausübung von Arbeit vorübergehend an einen anderen Arbeitgeber verliehen werden, und zwar durch eine Agentur für Zeitarbeit mit einer gültigen Lizenz oder durch jeden Arbeitgeber, sofern es dafür objektive betriebliche Gründe gibt
- Eine Agentur, die die Tätigkeit als Agentur für Zeitarbeit ausübt, erhält die Lizenz auf Grund eines Antrags an das Ministerium für Arbeit, Sozialwesen und Familie der Slowakischen Republik, sofern sie die gesetzlichen Anforderungen erfüllt (insbesondere, wenn sie ein Eigenkapital von mindestens 30.000 EUR hat).
- Arbeitnehmer werden an entleihende Arbeitgeber auf Grund einer Vereinbarung über die Leiharbeiter zwischen der Agentur und dem entleihenden Arbeitgeber und auf Grund einer Vereinbarung über die Leiharbeit zwischen dem Arbeitnehmer und der Agentur verliehen; die wesentlichen Anforderungen an diese Vereinbarungen sind im Arbeitsgesetzbuch geregelt.
- Die Verleihung eines Arbeitnehmers an einen Arbeitgeber kann maximal 24 Monate dauern und im Rahmen dieser Frist maximal viermal verlängert werden.
- Wenn diese Frist überschritten wird, erlischt kraft Gesetzes automatisch das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit der Agentur, und es entsteht ein Arbeitsverhältnis für unbefristete Zeit mit dem entleihenden Arbeitgeber.
- Die Arbeits- und Lohnbedingungen sowie die Beschäftigungsbedingungen eines verliehenen Arbeitnehmers müssen mindestens genauso günstig sein wie bei einem vergleichbaren Stammarbeitnehmer des entleihenden Arbeitgebers.
- Der entleihende Arbeitgeber ist verantwortlich für die Auszahlung eines mindestens genauso günstigen Lohns; ansonsten ist er verpflichtet, den Unterschied nachzuzahlen.

Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung

bnt attorneys-at-law

Arbeitsrecht



Estland:

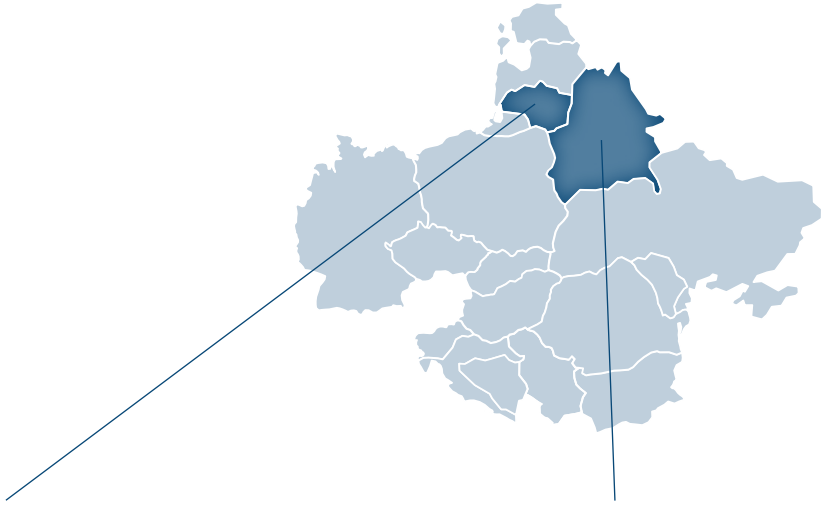
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer informieren, wenn er beabsichtigt, den Arbeitnehmer an ein anderes Unternehmen auszuleihen (Arbeitnehmerüberlassung).
- Für den Fall, dass eine Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt wird, kann das Arbeitsverhältnis auch befristet abgeschlossen werden, wenn dies durch den kurzfristigen Charakter im Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis gerechtfertigt ist.
- Eine solches Arbeitsverhältnis kann bis zur Dauer von fünf Jahren vereinbart werden und darf während dieser Zeit nur einmal verlängert bzw. erneuert werden.
- Die Beschränkung für den aufeinanderfolgenden Eintritt in bzw. die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses soll für jede Arbeitnehmerüberlassung separat angewandt werden.
- Für den Fall, dass eine Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt wird, muss der Arbeitnehmer auch die Weisungen des entleihenden Unternehmens befolgen. Sollte ein Konflikt zwischen den Weisungen des Arbeitgebers und denen des entleihenden Unternehmens auftreten, muss der Arbeitnehmer die Weisungen seines eigentlichen Arbeitgebers befolgen.

Lettland:

- Eine Zeitarbeitsagentur (Agentur) ist als Arbeitgeber zu betrachten. Die Leiharbeit wird auf der Grundlage von zwei Verträgen mit der Agentur geschlossen – ein Vertrag mit dem Kunden (ein Dienstvertrag), der andere Vertrag (ein Arbeitsvertrag) mit dem Angestellten (eine feste Laufzeit kann vereinbart werden). Die Agenturen benötigen eine Lizenz von der staatlichen Arbeitsbehörde.
- Die Agenturen müssen die gleichen Bedingungen für die angestellten Arbeitnehmer wie für die Arbeitnehmer der Kunden (in Bezug auf die Arbeitszeit, ähnliche Vergütungen, Schutz von Minderjährigen und schwangeren oder stillenden Frauen usw., jeweils unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichbehandlung) gewährleisten.
- Die Agenturen müssen ihren Arbeitnehmern einen gesetzlichen Mindestlohn für die Leerlaufzeit zwischen den Aufträgen zahlen.
- Die Arbeitnehmer der Agentur haften dem Kunden gegenüber für die verursachten Schäden direkt. Dies gilt auch umgekehrt.

Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitsrecht



Litauen:

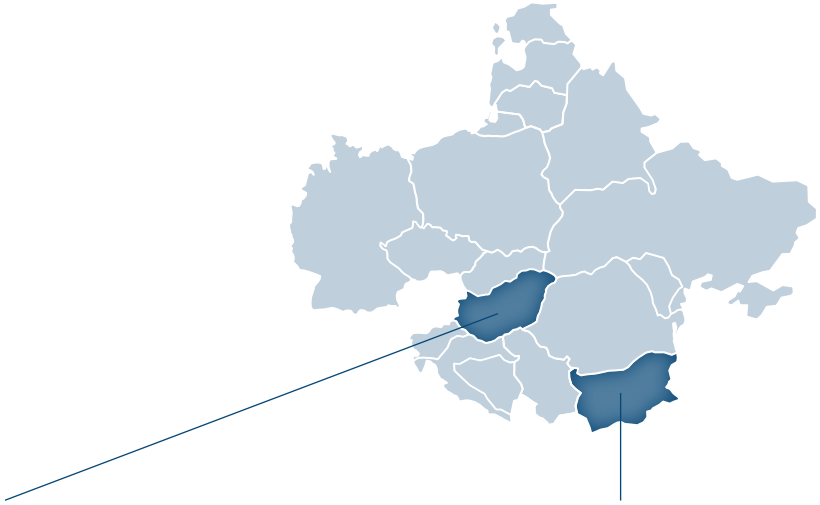
- Die Arbeitnehmerüberlassung ist in Litauen im Arbeitsgesetzbuch und im Gesetz über Lehrarbeit (nachfolgend Zeitarbeit) geregelt.
- Die Grundprinzipien der Zeitarbeit in Litauen sind folgende: Der Arbeitgeber fungiert als Zeitarbeitsagentur. Er findet Arbeiter und überlässt sie an geeignete Unternehmen (Entleiher). Die Zeitarbeitnehmer arbeiten nach Weisung des Entleihers.
- Die Zeitarbeitsverträge müssen zusätzliche Bestimmungen enthalten, die in regulären Arbeitsverträgen nicht erforderlich sind. Der Zeitarbeitsvertrag muss vorsehen:
  - Die Vorgehensweise, nach der der Arbeitnehmer entsandt und zurückgerufen wird;
  - Die Vorgehensweise, nach der der Entleiher über die Aufnahme und Beendigung der Arbeit informiert wird;
  - Die Höhe des Gehalts des Beschäftigten (sowohl für die Zeit der Entsendung als auch für die verleihfreie Phasen);
  - Die Arbeitszeitregelungen für den Arbeitnehmer.
- Die Tätigkeit der Zeitarbeitsagentur in Litauen ist nicht lizenziert; Die Unternehmen sind lediglich verpflichtet regelmäßig Berichte an die Arbeitsaufsichtsbehörde zu übermitteln. Deshalb stellt es für den Arbeitgeber im Prinzip keine große Schwierigkeit dar sich als Zeitarbeitsagentur zu betätigen.

Belarus:

- Die Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisse sind gesetzlich nicht geregelt.

Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitsrecht



Ungarn:

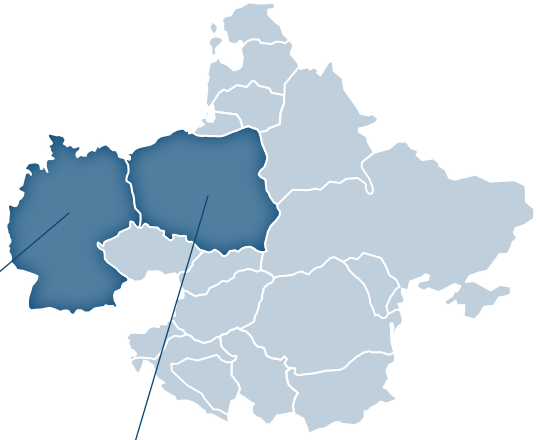
- Im Falle von Arbeitnehmerüberlassung werden Arbeitnehmer einer Gesellschaft (Verleiher) durch eine andere Gesellschaft (Entleiher) ausgeliehen, und das Gehalt der Arbeitnehmer wird vom Entleiher bezahlt. Dieser kümmert sich auch um die Kosten und Pflichten bezüglich der Überlassung.
- Eine Arbeitnehmerüberlassung ermöglicht es dem Entleiher, Arbeitnehmer ohne administrative Schwierigkeiten anzustellen. Der Entleiher enthält die wesentliche Kontrolle über die überlassenen Arbeitnehmer.
- Arbeitnehmer können bis zu fünf (5) Jahre überlassen werden.
- Ein Verleiher kann eine Gesellschaft mit Sitz in Ungarn oder in einem anderen EWR-Mitgliedstaat sein.
- Eine Arbeitnehmerüberlassung muss schriftlich vereinbart werden. Die Vereinbarung muss die Verteilung der Arbeitgeberrechte regeln, aber die Einzelheiten des Vertrags können von den Parteien frei bestimmt werden. Der Verleiher kann das Arbeitsverhältnis des überlassenen Arbeitnehmers kündigen.
- Eine Arbeitnehmerüberlassung ist ungültig, wenn der Verleiher und der Entleiher verbundene Unternehmen sind.

Bulgarien:

- Leiharbeitsagenturen bedürfen einer Registrierung bei der bulgarischen staatlichen Beschäftigungsagentur. Die Registrierung ist gültig für einen Zeitraum von 5 Jahren und kann uneingeschränkt verlängert werden. Das Register ist öffentlich und online zugänglich. Für die Registrierung fällt eine Bearbeitungsgebühr von 740 BGN (ca. 370 EUR) an. Zusätzliche 80 BGN (ca. 40 EUR) fallen für die Erstellung des Registrierungszertifikats an. Dies ist eine Urkunde, mit deren Hilfe sich die Leiharbeitsagentur im Geschäftsverkehr als legitimer Anbieter ausweist.
- Arbeitgeber ist die Leiharbeitsagentur. Der Entleiher haftet jedoch für alle Verbindlichkeiten gegenüber ihren Mitarbeitern gesamtschuldnerisch mit.
- Unternehmer dürfen maximal 30% ihrer Belegschaft durch Leiharbeitskräfte decken. Leiharbeit ist verboten sechs Monaten nach einer Massenentlassung sowie während eines Streiks. Personal, das bei schwerer und schwerster Arbeit eingesetzt wird oder im Bereich der nationalen Sicherheit beschäftigt ist, darf kein Leihpersonal sein.
- Der Entleiher hat die Pflicht, die Leihagentur über die vergleichbaren Arbeitsverhältnisse zu informieren. Eine Pflicht zur Gewährung gleicher Belohnung ist nicht ausdrücklich geregelt.
- Der Leiharbeitnehmer kann sich weigern, eine Dienstanweisung zu befolgen, wenn die Stelle seiner Qualifikation, seiner Gesundheitslage oder seinem Wohnort nicht entspricht.

Arbeitszeit

Arbeitsrecht



Deutschland:

- Grundsätzlich bestehen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Jedes Arbeitszeitmodell beschreibt die individuellen Ausprägungen der Arbeitszeitgestaltung. Die gängigsten Arbeitszeitmodelle sind: Standard Arbeitszeit, Gleitzeit, Teilzeit und Schichtarbeit.
- Relevante Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit enthält das Arbeitszeitgesetz. Daneben gibt es noch einige speziellere Gesetze, wie z.B. das Jugendarbeitsschutzgesetz.
- Grundsätzlich (Standard Arbeitszeit) ist die tägliche Arbeitszeit auf acht (8) Stunden pro Tag beschränkt. In Ausnahmefällen kann die tägliche Arbeitszeit auch auf zehn (10) Stunden pro Tag verlängert werden. Diese gesetzliche Vorgabe gilt allerdings nicht für leitende Angestellte, insbesondere nicht für Geschäftsführer.
- Angenommen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber wurde keine Vereinbarung über die zu erbringenden Überstunden getroffen, so ist der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. Die Verpflichtung, Überstunden zu leisten, kann sich allenfalls in besonderen Situationen aus dem Gebot von Treu und Glauben ergeben, wenn dringende betriebliche Gründe die zu erbringenden Überstunden rechtfertigen.
- Kommt es zu Verletzungen der Vorschriften über die zu erbringende Arbeitszeit, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die zu Bußgeldern führen kann.

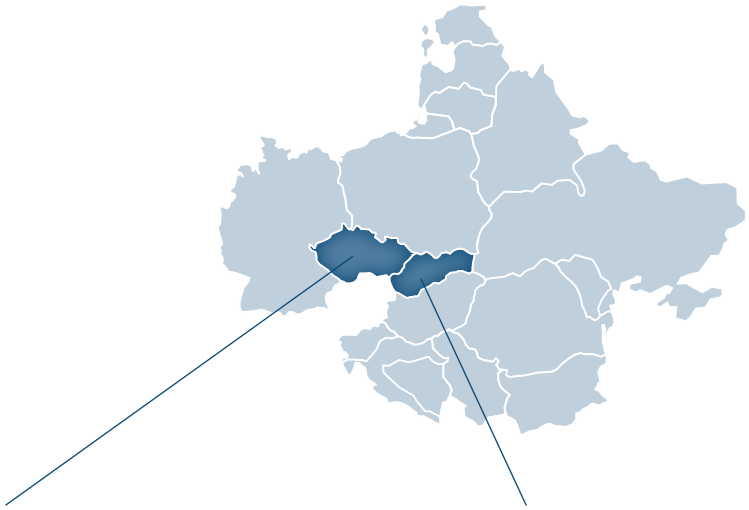
Polen:

- Die Arbeitszeit darf nicht 8 Stunden in einem 24 Stunden-Zeitraum und eine durchschnittliche Zeit vom 40 Stunden während einer 5 Arbeitstagewoche in einem maximal 4 Monaten Berechnungszeitraum überschreiten. Diese Begrenzung gilt nicht für Betriebsleiter.
- Der Berechnungszeitraum kann verlängert sein, jedoch darf er 12 Monaten nicht überschreiten, und die Regeln der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer müssen gesichert werden.
- Jeder gesetzlichen Feiertag, welcher auf einen anderen Tag als ein Sonntag fällt, verkürzt den Berechnungszeitraum um 8 Stunden.
- Schichtarbeit ist zugelassen, ungeachtet des anwendbaren Arbeitszeitsystems.
- Verschiedene Arbeitszeitsysteme können benutzt werden, wenn dies durch die Art der Arbeit begründet ist:
  - Das System der ausgeglichenen Arbeitszeit: die tägliche Arbeitszeit kann bis auf 12 Stunden in einem Berechnungszeitraum von einem Monat (3 oder 4 Monate in besondere Fällen) verlängert werden, und dies wird mit kurzer Arbeit an anderen Tagen ausgeglichen.
  - für die Arbeit, die wegen einer Produktionstechnologie nicht unterbrochen werden kann, kann die Arbeitszeit bis zu durchschnittlich 43 Stunden pro Woche sein. Für jede Stunde, die 8 Stunden Arbeit in einem 24 Stunden langen Zeitraum überschreitet, ist ein Arbeitnehmer zu einem Zuschuss zum Gehalt berechtigt.
  - Unterbrochene Arbeitszeit, wo es eine Arbeitspause von maximal 5 Stunden in einem 24 Stunden langen Berechnungszeitraum gibt. Die Pause wird nicht in die Arbeitszeit eingerechnet, jedoch ist der Arbeitnehmer für die Dauer der Pause auf 50 % des Gehalts berechtigt.
  - Aufgabenbezogene Arbeitszeit, wenn ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eine Arbeitszeit bestimmt, die zur Durchführung der Aufgaben unter Berücksichtigung der regulären Arbeitszeit nötig ist.
- Auf eine schriftliche Anfrage eines Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber eine individuelle oder gekürzte Arbeitszeit oder ein System der Wochenendearbeit einführen.
- Arbeit, die über die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, darf nur geleistet werden, wenn dies durch besondere Bedürfnisse des Arbeitgebers oder aus gesetzlich bestimmten Rettungsaktionen begründet ist.
- Ein Arbeitgeber kann maximal 150 Überstunden in einem Kalenderjahr anordnen.
- In einem Tarifvertrag, internen Regelungen oder in einem Arbeitsvertrag kann das maximale Ausmaß der Überstunden auf bis zu 416 Stunden in einem Kalenderjahr erhöht werden (dieser hypothetische maximale Umfang wird um die Länge des Urlaubs eines Arbeitnehmers vermindert).
- Der Betriebsleiter selbst entscheidet, ob die Überstunden nötig sind. Die Begrenzung der Überstunden findet Anwendung.
- Die Arbeitnehmer haben für die geleisteten Überstunden einen Anspruch auf einen Gehaltszuschuss von 50 % und in manchen Fällen von 100 %.
- Freie Zeit kann anstatt des Zuschusses gewährt werden.
- Grundsätzlich haben die Betriebsleiter keinen Anspruch auf einen Zuschuss für die geleisteten Überstunden, es sei denn, dass die Arbeiten an gesetzlich Feiertagen oder an Sonntagen erfolgten und dass sie keine zusätzliche Freizeit dafür bekommen haben.

Arbeitszeit

bnt
attorneys-at-law

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

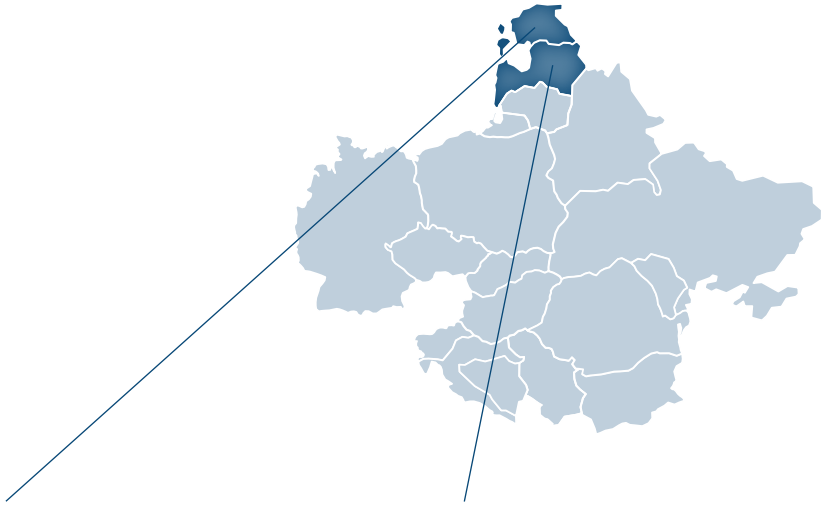
- Die Regelwochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden, bei einem Drei-Schichtbetrieb verringert sich diese auf 37,5 Stunden; eine Schicht darf am Stück 12 Stunden nicht überschreiten.
- Arbeitspausen sind alle sechs Stunden vorgesehen.
- Arbeit an Sonn- und staatlichen Feiertagen ist nur in Ausnahmefällen erlaubt. Wird sie angeordnet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Gehaltszuschlag.
- Der Arbeitgeber teilt die Arbeitszeit ein. Das ArbGB-cz regelt auch die sog. flexible Aufteilung der Arbeitszeit, wobei während eines wählbaren Zeitraums der Arbeitnehmer selbst Beginn und Ende seiner Arbeitszeit wählt; während der Kernarbeitszeit ist er aber verpflichtet, am Arbeitsplatz zu sein.
- Wenn bei einem Arbeitgeber Arbeitszeitkonten eingeführt sind, muss die festgelegte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt während eines sog. Ausgleichszeitraums erreicht werden, der höchstens 26 Wochen betragen darf (in einem Tarifvertrag kann dieser auf 52 Wochen verlängert werden). Die Einführung von Arbeitszeitkonten ist aber administrativ relativ anspruchsvoll.
- Überstundenarbeit ist eine über die festgesetzte Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit. Als solche darf sie nur im Ausnahmefall aus einem schwerwiegenden betrieblichen Grund angesetzt werden, z.B. weil dringende wirtschaftliche Belange des Arbeitgebers dies erfordern.
- Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber zur Leistung von Überstunden im Umfang von höchstens acht Stunden pro Woche und 150 Stunden pro Kalenderjahr angewiesen werden.
- Der Gesamtumfang der Überstundenarbeit darf im Durchschnitt nicht mehr acht Wochenstunden während eines Zeitraums von 26 aufeinanderfolgenden Wochen überschreiten (in einem Tarifvertrag kann dies auf 52 Wochen verlängert werden).
- Für Überstundenarbeit steht den Arbeitnehmern ein Gehaltszuschlag von mindestens 25% ihres Durchschnittsgehalts zu, oder Ersatzfreizeit. Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer den Lohn schon unter Berücksichtigung der etwaigen Überstundenarbeit vereinbaren, wenn gleichzeitig der Umfang der Überstundenarbeit, der in dem Lohn enthalten ist, vereinbart ist, und zwar höchstens 150 h pro Jahr, bei leitenden Angestellten im Umfang der maximal zulässigen Überstundenarbeit.

Slowakei:

- Die festgelegte Arbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt max. 40 Stunden die Woche in einem Einschicht-Betrieb, max. 38,75 Stunden in einem Zweischicht-Betrieb und 37,5 Stunden im Dreischicht-Betrieb oder im ununterbrochenen Betrieb.
- Die maximale Arbeitszeit des Arbeitnehmers samt Überstunden ist 48 Stunden wöchentlich.
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf einzelne Wochen verteilen; die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit darf bis zu 12 Monaten andauern.
- Eine besondere Art der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit ist das Arbeitszeitkonto, das nur eingeführt werden kann, wenn bei dem Arbeitgeber Arbeitnehmervertreter tätig sind; das Arbeitszeitkonto kann für bis zu 30 Monate vereinbart werden.
- Der Arbeitgeber kann auch Gleitzeit einführen, und zwar als Gleittag, Gleitwoche, gleitender vierwöchiger Arbeitszeitraum oder einen anderen Arbeitszeitraum.
- Aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen, z.B. bei dringendem wirtschaftlichem Bedarf des Arbeitgebers, kann der Arbeitgeber ausnahmsweise Überstunden von höchstens 150 Stunden im Kalenderjahr anordnen. Nach Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer können zusätzlich weitere 250 Überstunden geleistet werden. Ein Arbeitnehmer darf im Kalenderjahr maximal 400 Überstunden leisten.
- In berechtigten Fällen kann der Arbeitgeber für die Sicherstellung von dringenden Aufgaben dem Arbeitnehmer bis zu 100 Stunden Arbeitsbereitschaft jährlich anordnen.
- Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsschicht länger als sechs (6) Stunden dauert, hat Anspruch auf eine Ruhe- und Esspause von 30 Minuten.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ununterbrochene Tagesruhe, die in der Regel aus einer Ruhepause von 12 aufeinanderfolgenden Stunden innerhalb von 24 Stunden besteht, und die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit einzuhalten, die in der Regel aus zwei aufeinanderfolgenden ununterbrochenen Ruhetage besteht, die auf Samstag und Sonntag oder Sonntag und Montag fallen müssen.

Arbeitszeit

Arbeitsrecht



Estland:

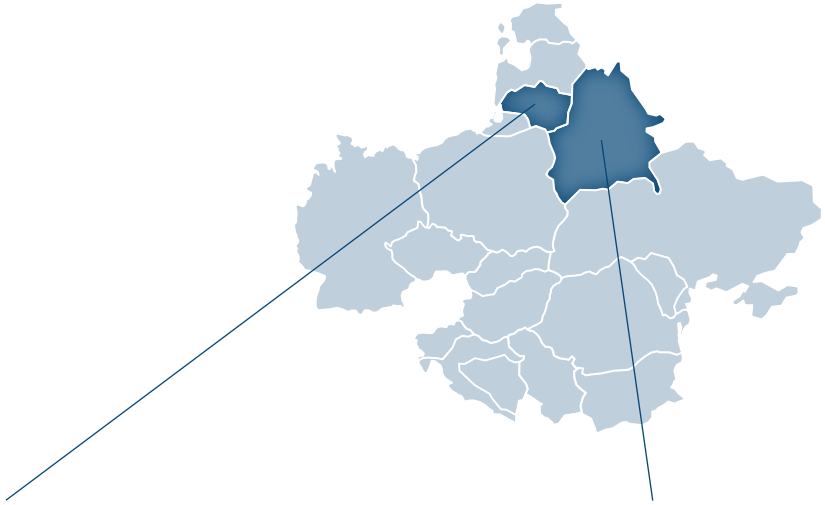
- Als normale Arbeitszeit ist gesetzlich 40 Stunden pro Woche vorgesehen. Die Parteien eines Arbeitsvertrages können eine kürzere Arbeitszeit vereinbaren.
- Begrifflich fasst man unter Überstunden die über die vereinbarten Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit.
- Im Falle von summierter Arbeitszeit sind Überstunden solche, die die vereinbarte Arbeitszeit am Ende der Berechnungsperiode überschreiten. In dem Fall darf über eine Berechnungsperiode von vier Monaten eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden (verteilt auf eine 7-Tage-Woche) nicht überschritten werden. Eine längere Arbeitszeit kann vereinbart werden, falls die Arbeitszeit im Durchschnitt 52 Stunden (verteilt auf eine 7-Tage-Woche) während eines Vier-Monatszeitraums nicht überschreitet.
- Der Arbeitgeber kann auf Grund unvorhersehbarer betrieblicher Umstände von einem Arbeitnehmer verlangen, Überstunden zu leisten, insbesondere um Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden.
- Der Arbeitgeber muss Überstunden im Wege eines Freizeitausgleichs entschädigen, es sei denn, dass die Vertragsparteien eine Geldkompensation (mindestens das 1.5-fache) vorgesehen haben.

Lettland:

- Die normale Arbeitszeit beträgt acht (8) Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche.
- Die Teilarbeitszeitstunden betragen weniger als die normale Arbeitszeit. Wenn aus irgendeinem Grund ein Arbeitnehmer mehr als 40 Stunden pro Woche arbeitet, so handelt es sich bei den zusätzlichen Stunden nicht um Überstunden.
- Angesammelte Arbeitszeit wird für jeden nachweisbaren Zeitraum berechnet.
- Die Rechnungsperiode darf drei Monate nicht überschreiten (es sei denn, ein Tarifvertrag legt einen längeren Zeitraum bis zu 12 Monaten fest).
- Die maximale Arbeitszeit beträgt 24 Stunden täglich, 56 Stunden pro Woche. Die durchschnittliche tägliche Mindestruhezeit sollte 12 Stunden betragen, die durchschnittliche aufeinanderfolgende wöchentliche Ruhezeit 35 Stunden pro nachgewiesenen Zeitraum. Die regelmäßige Ruhezeit (12 Stunden hintereinander jeden Tag, 24 Stunden hintereinander pro Woche) darf nicht nur in Ausnahmefällen durch das Gesetz angewandt werden.
- Stunden, die über die normale Arbeitszeit pro Rechnungsperiode erbracht werden, sind als Überstunden zu betrachten und ziehen eine extra Vergütung nach sich.
- Schichtarbeit (bei der sich die Arbeitnehmer gegenseitig ersetzen) kann für jeden Typ der Arbeitszeitorganisation angewendet werden.
- Die Arbeit an Feiertagen muss mit der doppelten üblichen Rate bezahlt oder durch eine bezahlte Freistellung an einem anderen Tag kompensiert werden.
- Überstunden
- Diese können nur mit einer schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers wegen dringenden unmittelbaren Bedarfs des Arbeitgebers durchgeführt werden, es sei denn, die Überstunden sind erforderlich, weil zuvor unerwartete dringende Arbeit angefallen ist, höhere Gewalt gegeben ist oder zufällige oder externe Notfälle bestehen.
- Wenn obige Bedingungen für mehr als sechs (6) aufeinander folgende Tage bestehen, so ist eine schriftliche staatliche Arbeitsaufsichtsgenehmigung für weitere Überstunden erforderlich, es sei denn, dass die Wiederholung gleichartiger Arbeiten nicht zu erwarten ist.
- Die maximalen Überstunden innerhalb eines Zeitraumes von sieben (7) Tagen beträgt durchschnittlich 8 Stunden, pro vier (4) berechneten Monaten eines Berichtszeitraums.
- Überstunden sind nach dem doppelten üblichen Stundensatz zu vergüten. Die Überstunden werden nicht durch Freizeit ersetzt.

Arbeitszeit

Arbeitsrecht



Litauen:

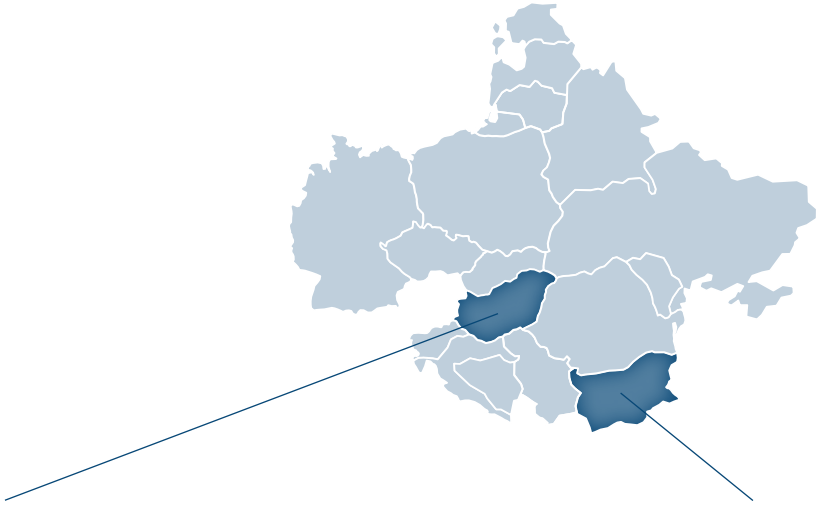
- Die regelmäßige Arbeitszeit in Litauen beträgt acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. In dieser Konstellation hat der Arbeitnehmer ein Recht auf zwei freie Tage pro Woche. In den Unternehmen, in denen ununterbrochen gearbeitet werden muss, ist es möglich eine Sechs-Tage-Woche mit nur einem freien Tag pro Woche zu vereinbaren.
- Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zwischen 22 Uhr und 6 Uhr morgens wird als Nachtarbeit bezeichnet. Als Nachtarbeit ist jede Arbeit einzuordnen, die mehr als drei Stunden der Nacht umfasst. Die Nachtarbeitszeit beträgt im Vergleich zur Tagesarbeitszeit eine Stunde weniger, es sei denn es muss ein ununterbrochener Betrieb im Unternehmen gewährleistet werde oder der Arbeitnehmer wurde ausdrücklich zur Leistung von Nachtarbeit eingestellt.
- Die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die mehrere Arbeitgeber haben oder unterschiedliche Leistungen für einen Arbeitgeber erbringen, darf zwölf Stunden pro Tag nicht überschreiten.
- In Unternehmen, in denen ein ununterbrochener Betrieb gewährleistet sein muss, kann eine kumulierte Arbeitszeiterfassung durchgeführt werden. In diesem Fall darf ein Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Stunden pro Woche und zwölf Stunden pro Arbeitstag arbeiten. Die variablen Arbeitszeiten können ausgeglichen werden, wobei die Arbeitszeiterfassung nicht länger als vier Monate dauern darf.
- Arbeitszeit, die über die festgelegte Arbeitszeit hinausgeht, wird als Überstunden angesehen. Überstunden dürfen nur aufgrund eines schriftlichem Einverständnis des Arbeitnehmers anfallen oder aufgrund besonderer Umstände, zum Beispiel bedingt durch dringende wirtschaftliche Belange des Arbeitgebers. Bei leitenden Angestellten gelten die festgelegte Arbeitszeit überschreitende Stunden nicht als Überstunden.
- Überstunden müssen mit einer Zulage in Höhe von 50% vergütet werden. Überstunden können nicht durch freie Tage ausgeglichen werden (Zeitausgleich). Überstunden dürfen nicht mehr als vier Stunden an zwei aufeinanderfolgenden Tagen und nicht mehr als 120 Stunden pro Jahr betragen, es sei denn der Tarifvertrag enthält abweichende Regelung.

Belarus:

- Es kann Vollzeit bzw. verkürzt oder Teilzeit gearbeitet werden.Die Vollzeitarbeit darf 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.
- Die verkürzte Arbeitszeit beträgt max. 23 Stunden pro Woche (für Arbeitnehmer im Alter von 14 bis 16 Jahren) oder max. 35 Stunden pro Woche (für Arbeit mit schädlichen Arbeitsbedingungen, für Arbeitnehmer von 16 bis 18 Jahren, bei physischen Anstrengungen, usw.).
- Die tägliche Beschränkung der Arbeitszeit kann sich auch nach einigen Kategorien der Arbeitnehmer unterscheiden. Im Falle der Schichtarbeit darf die Dauer einer Schicht 12 Stunden nicht überschreiten.
- Der Arbeitgeber kann ein anderes Regime der Arbeitszeit vorgeben, wie z. B. kalkulierte Arbeitszeit, Teilung der Arbeitszeit, flexible Arbeitszeit usw.
- Die Parteien können eine Teilzeitarbeit vereinbaren. Für einige Kategorien der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber verkürzte Arbeitszeit mit bestimmtem Zeitrahmen vorzusehen.
- Die Parteien können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers länger arbeitet und dass dies nicht als Überstundenarbeit anerkannt wird. In diesem Fall soll der Arbeitnehmer mit 1 bis 7 zusätzlichen Urlaubstagen kompensiert werden.
- Eine Überstundenarbeit ist eine Arbeit, die auf Initiative des Arbeitgebers ausgeübt wird und die eine normale Arbeitszeitdauer überschreitet.
- Ein Arbeitnehmer ist ausnahmsweise zur Überstundenarbeit ohne Zustimmung verpflichtet, z. B. bei Betriebsunfällen oder Naturkatastrophen, bei ernsthaften technischen Unfällen.
- Ein Arbeitgeber kann die Überstundenarbeit für max. 180 Wochenstunden innerhalb eines Kalenderjahrs unter der Bedingung anordnen, dass der Arbeitnehmer nicht länger als für 10 Überstunden pro Woche arbeitet und die ganze tägliche Arbeitszeit (normale und mit Überstunden) nicht mehr als 12 Stunden beträgt.
- Für Überstundenarbeit ist ein Zuschlag in Höhe von 100% fällig.

Arbeitszeit

Arbeitsrecht



Ungarn:

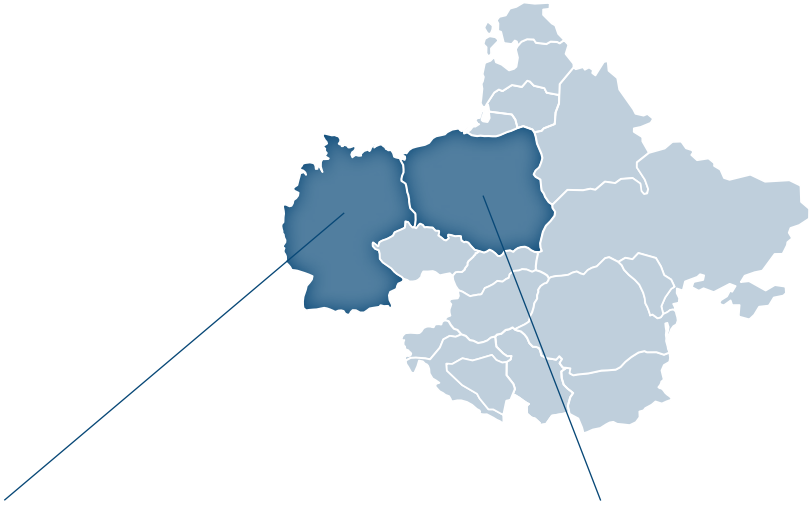
- Die volle Arbeitszeit beträgt acht (8) Stunden täglich, in einigen Fällen kann sie bis auf zwölf (12) Stunden verlängert werden. Im Allgemeinen darf die Arbeitszeit achtundvierzig (48) Stunden pro Woche nicht überschreiten. Arbeitnehmer können auch Teilzeit beschäftigt werden und in diesem Fall beträgt die tägliche Arbeitszeit weniger als acht (8) Stunden.
- Die Regeln für die Arbeitszeitordnung legt der Arbeitgeber einseitig fest. Die Arbeitszeit muss für eine Woche sieben (7) Tage im Voraus bestimmt werden, aber mindestens vier (4) Tage im Falle von unvorhergesehenen Ereignissen.
- In der allgemeinen Arbeitsordnung wird die Arbeitszeit für fünf (5) Tage von Montag bis Freitag geplant.
- Im Falle von einer flexiblen Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit selbst einteilen. Die Qualifizierung als flexible Arbeitszeit wird nicht davon beeinflusst, wenn bestimmte Aufgaben zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erledigen sind.
- Die Arbeitszeit kann im Falle von einem Arbeitszeitrahmen oder einer Abrechnungsperiode ungleichmäßig verteilt werden.
- Durch die Anwendung eines Arbeitszeitrahmens oder einer Abrechnungsperiode wird eine gewisse Flexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung gewährt. (Bestimmte Einschränkungen müssen bei der Arbeitszeiteinteilung auf jeden Fall eingehalten werden: z.B. zwingende Regeln und Ruhezeiten).
- Grundsätzlich darf der Arbeitszeitrahmen vier (4) Monate oder sechzehn (16) Wochen nicht überschreiten. Der Arbeitszeitrahmen kann in bestimmten Fällen sechs (6) Monate oder sechsundzwanzig (26) Wochen dauern. Tarifverträge können einen Arbeitszeitrahmen höchstens von bis zu zwölf (12) Monate oder zweiundfünfzig (52) Wochen ermöglichen.
- Die außerordentliche Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die abweichend von der Arbeitszeitordnung geleistet wird oder die die kumulierte normale Arbeitszeit im Arbeitszeitrahmen oder der Abrechnungsperiode übersteigt.
- Im Falle von Vollzeitarbeitnehmern darf die außerordentliche Arbeitszeit 250 Stunden in einem Kalenderjahr nicht überschreiten. Tarifverträge können diese Grenze auf bis zu 300 Stunden erhöhen.
- Die Arbeitnehmer sind für die Arbeitsverrichtung innerhalb der außerordentlichen Arbeitszeit zu einem Lohnzuschlag von 50% an Werktagen und 100% an Ruhetagen und an Feiertagen berechtigt. Statt eines Lohnzuschlags kann für den Arbeitnehmer auch Freizeit aufgrund einer individuellen Vereinbarung oder eines Tarifvertrags gewährt werden.
- Sonntagsarbeit ist nur in gesetzlich erlaubten Fällen möglich. Strengere Regeln finden für den Handel und Kleinhandel Anwendung. Arbeitnehmer, die am Sonntag arbeiten, sind zu einem Lohnzuschlag berechtigt. Jedoch wird in einigen Fällen die Sonntagsarbeit nicht als außerordentliche Arbeitszeit qualifiziert.

Bulgarien:

- Jede Arbeit, die über das gesetzliche oder vertragliche Maß hinaus geleistet wird, gilt als Überstunden. Im Allgemeinen, beträgt die Arbeitswoche 40 Stunden, die auf fünf Tage (Montag bis Freitag) je acht Stunden verteilt sind.
- Überstunden können nur in Ausnahmefällen, die abschließend im Arbeitsgesetzbuch geregelt sind, angeordnet werden: z.B. wegen Saisonarbeiten und/oder zum Abschluss dringend erforderlicher Arbeiten, die in der regulären Arbeitszeit angefangen aber nicht beendet werden konnten.
- Überstunden sind jedenfalls verboten, wenn ihre Anzahl 150 pro Kalenderjahr, 30 Tagesstunden und 20 Nachtstunden im Kalendermonat, 6 Tagesstunden und 4 Nachtstunden pro Kalenderwoche oder 3 Tagesstunden und 2 Nachtstunden pro Kalendertag übersteigt.
- Überstunden können durch arbeitsfreie Zeit kompensiert werden. Überstunden müssen vergütet werden und zwar unter Anwendung von Stundenzuschlägen. Diese betragen 50% bei Überstunden, die an Arbeitstagen, 75% bei Überstunden, die am Wochenende und 100% bei Überstunden, die an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden.
- Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren, indem er die sog. summarische Berechnung der Arbeitszeit verordnet. Dabei führt er Arbeitszeitkonten, die binnen einem Zeitraum von höchstens 6 Monaten durch arbeitsfreie Zeiten ausgeglichen werden müssen, ein. Unter diesem Modell kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 56 Stunden betragen. Wenn am Ende des Referenzzeitraums das Arbeitskonto einen Überschuss an Arbeitsstunden aufweist, sind diese als Überstunden mit einem Zuschlag von 50% auszuzahlen.

Kündigung

Arbeitsrecht



Deutschland:

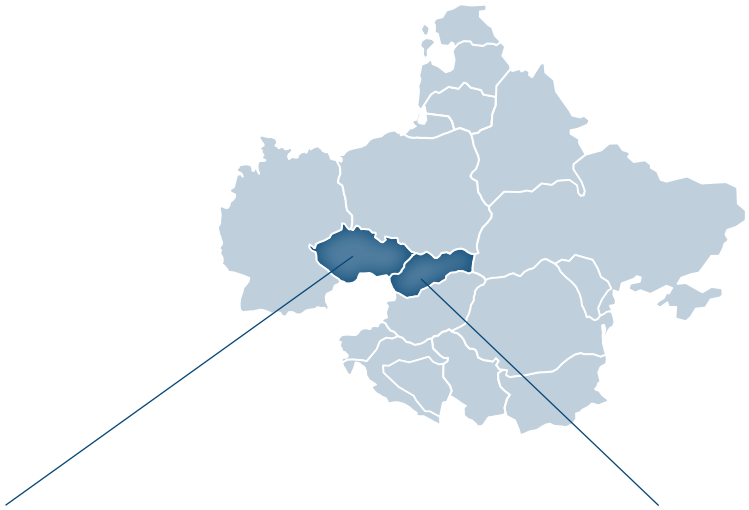
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen und bedarf grundsätzlich keiner Angabe von Gründen.
- Arbeitnehmer, die länger als sechs (6) Monaten in einem Betrieb tätig sind, in dem mehr als zehn (10) oder mehr als fünf (5) Arbeitnehmer tätig sind – abhängig von der Betriebszugehörigkeit – , stehen unter einem besonderen Kündigungsschutz. Danach sind Kündigungen nur dann wirksam, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt, der betrieblich begründet ist oder in der Person des Arbeitnehmers liegt oder sich aus dem Verhalten des Arbeitnehmers ergibt.
- Die gesetzlich vorgeschriebene Kündigungsfrist beträgt zwischen zwei (2) Wochen und sieben (7) Monaten, abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.

Polen:

- In einem Kündigungsschreiben muss der wirkliche Grund der Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages genannt werden, obwohl diese Gründe in dem Arbeitsgesetzbuch nicht explizit aufgeführt sind.
- In einem Kündigungsschreiben bezüglich anderer Arten der Arbeitsverträge müssen keine Kündigungsgründe aufgeführt werden.
- Die Kündigungsfristen bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag sind folgende:
  - zwei (2) Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis kürzer als 6 Monate angedauert hat;
  - ein (1) Monat wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate angedauert hat;
  - drei (3) Monate, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Jahre angedauert hat.
- Die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages mit einer zwei (2) Wochen langen Kündigungsfrist ist nur dann zulässig, wenn die Parteien diese vereinbart haben und wenn der Vertrag auf mehr als 6 Monate abgeschlossen wurde.
- In den gesetzlich vorgesehenen Situationen kann jeder Arbeitsvertrag sofort gekündigt werden, wobei die wirklichen Gründe dafür im Kündigungsschreiben angeführt werden müssen, unbeachtlich, welcher Art des Vertrages gekündigt wird.

Kündigung

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

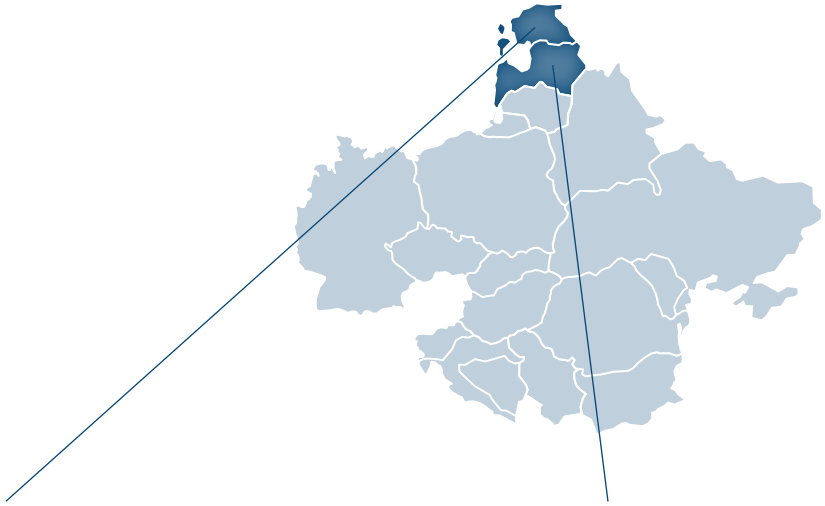
- Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in bestimmten, im Arbeitsgesetzbuch ausdrücklich aufgeführten Fällen zulässig:
  - Schließung oder Betriebsverlegung des Arbeitgebers, Wegfall des Arbeitsplatzes aus betrieblich-wirtschaftlichen Gründen (Stellenabbau) – sog. betriebsbedingte Kündigung,
  - gesundheitliche Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers,
  - Nichtbefolgung der gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen, was die Bedingungen für die Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung anbelangt,
  - nicht zufriedenstellende Arbeitsleistung,
  - Pflichtverletzung auf Seiten des Arbeitnehmers – verhaltensbedingte Kündigung.
- Die Standardkündigungsfrist beträgt zwei Monate.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine längere Kündigungsfrist vereinbaren, die aber für beide Parteien stets gleich lang sein muss.
- Der Arbeitnehmer kann jederzeit das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß, d.h. unter Einhaltung der Kündigungsfrist, kündigen bzw. mit dem Arbeitgeber auch ohne Einhaltung einer Frist dessen Beendigung vereinbaren.
- Der Arbeitnehmer hat unter bestimmten Voraussetzungen das Recht zur fristlosen Kündigung:
  - bei einem Betriebsübergang zum Tag vor dem Übergang zum neuen Arbeitgeber (unter bestimmten Voraussetzungen mit dem Anspruch auf eine Abfindung)
  - bei einem Verzug des Arbeitgebers mit der Auszahlung des Lohns oder eines Teils davon über einen Zeitraum von mehr als 15 Tagen nach der Fälligkeit,
  - wenn er die Arbeit aus einem wichtigen Grund der Bedrohung der Gesundheit nicht ausüben kann und der Arbeitgeber ihn nicht innerhalb von 15 Tagen auf eine andere geeignete Arbeit umsetzt.
- Der Arbeitgeber hat unter bestimmten Voraussetzungen das Recht zur fristlosen Kündigung:
  - wenn der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen auf eine besonders grobe Art und Weise verletzt,
  - wenn der Arbeitnehmer rechtskräftig wegen einer bestimmten, in einem Gesetz aufgeführten Straftat verurteilt worden ist.
- In bestimmten, vom ArbGB-cz bestimmten Fällen gilt ein Verbot der ordentlichen und der fristlosen Kündigung (z.B. bei einer schwangeren Arbeitnehmerin oder eine Arbeitnehmerin im Mutterschutz).

Slowakei:

- Die Kündigung ist nur in spezifischen Fällen möglich, die im Arbeitsgesetzbuch aufgezählt sind:
  - Auflösung des Arbeitgebers,
  - Sitzwechsel des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer mit der Änderung des vereinbarten Ortes des Arbeitsplatzes nicht einverstanden ist,
  - Überflüssigkeit des Arbeitnehmers aufgrund betriebsbedingten Gründen oder Beendigung der Ausübung von Leiharbeit vor dem Ablauf der Dauer, für die das befristete Arbeitsverhältnis mit der Agentur für Zeitarbeit vereinbart wurde,
  - gesundheitlicher Zustand des Arbeitnehmers,
  - Nichterfüllung der durch rechtliche Vorschriften für die Ausübung der vereinbarten Arbeit festgelegten Bedingungen,
  - Unbefriedigende Erfüllung von Arbeitsaufgaben,
  - Verletzung der Arbeitsdisziplin.
- Die grundlegende Kündigungsfrist beträgt mindestens einen (1) Monat.
- Wenn das Arbeitsverhältnis länger als fünf (5) Jahre andauerte und der Arbeitgeber die Kündigung wegen Auflösung oder Sitzwechsel, Überflüssigkeit oder wegen des gesundheitlichen Zustands des Arbeitnehmers ausspricht, beträgt die Kündigungsfrist mindestens drei (3) Monate.
- Bei allen anderen Kündigungen der Arbeitsverhältnisse, die länger als ein Jahr andauern, beträgt die Kündigungsfrist mindestens zwei (2) Monate.
- Die Kündigungserklärung bedarf der Schriftform und der Zustellung, ansonsten ist sie ungültig. Die Kündigungserklärung muss den Kündigungsgrund beinhalten, der nachfolgend nicht geändert werden kann. In einigen Fällen gilt ein Kündigungsverbot, bei einigen Kündigungsgründen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere für diesen geeignete Arbeit anbieten.
- Der Arbeitgeber muss die Kündigung zuerst mit den Arbeitnehmervertretern erörtern, ansonsten ist diese ungültig.

Kündigung

Arbeitsrecht



Estland:

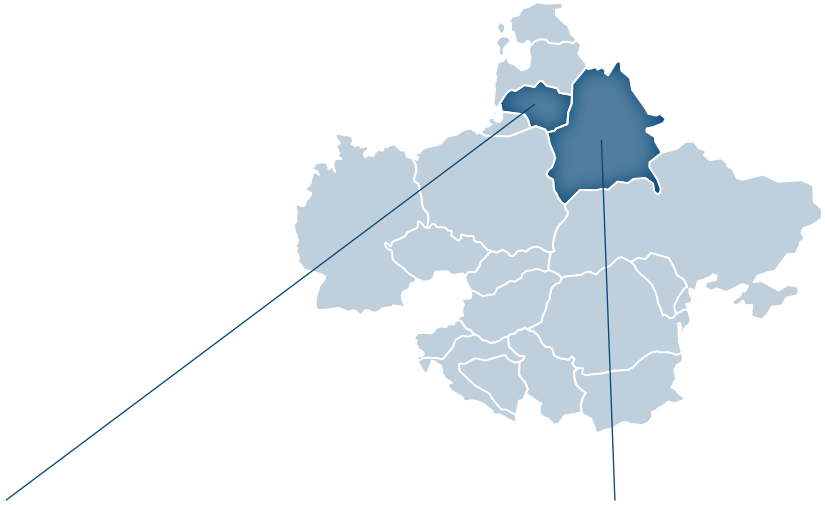
- Ein Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag außerordentlich wegen eines vom Arbeitnehmer herrührenden Grundes insbesondere in den folgenden Fällen kündigen:
  - langzeitige Arbeitsunfähigkeit auf Grund gesundheitlicher Beschwerden,
  - langzeitige Unfähigkeit, die geschuldeten Dienste wegen unzureichender Fähigkeiten, Untauglichkeit für die Arbeit oder Anpassungsunfähigkeit,
  - Missachtung von vernünftigen / verhältnismäßigen Anweisungen des Arbeitgebers oder oder Pflichtverletzungen,
  - Arbeit unter Einfluss von Rausch- oder Genussmitteln trotz vorangegangener Warnung des Arbeitgebers,
  - Diebstahl, Betrug oder ein ähnliches Vergehen, durch das der Arbeitgeber sein Vertrauen in den Arbeitnehmer verliert,
  - Verursachung des Vertrauensverlustes eines Dritten zum Arbeitgeber,
  - unrechtmäßige und erhebliche Schäden am Eigentum des Arbeitgebers oder die Verursachung einer Gefahr für solche Schäden,
  - Verletzung einer Verschwiegenheitsverpflichtung oder Handelsbeschränkung,
  - Unmöglichkeit der weiteren Beschäftigung unter den vereinbarten Bedingungen aufgrund der Abnahme des Arbeitsvolumens, Reorganisationsprozessen oder Beendigung von Arbeitsprozessen (Entlassung).
- Grundsätzlich ist es einem Arbeitnehmer erlaubt, einen unbefristeten Arbeitsvertrag jederzeit zu kündigen. Jedoch kann ein befristeter Arbeitsvertrag nicht ordentlich vom Arbeitnehmer gekündigt werden, außer wenn dieser als Ersatz für eine andere abwesende Arbeitskraft eingesetzt wird. Nichtsdestoweniger kann ein Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen, wenn ihm die Fortsetzung des Vertrages vernünftigerweise nicht mehr zugemutet werden kann.
- Die grundsätzliche Kündigungsfrist beträgt einen Monat.
- Spezielle Kündigungsfristen variieren zwischen zwei bis zu drei Monaten, je nach dem, wie viele Jahre der Arbeitnehmer bereits für den Arbeitgeber gerarbeitet hat.

Lettland:

- Im Arbeitsrecht ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber nur in bestimmten Fällen möglich:
  - Der Arbeitnehmer hat ohne triftigen Grund wesentlich den Arbeitsvertrag oder die festgelegte Betriebsordnung verletzt,
  - aufgrund einer illegalen Handlung und den dadurch begründeten Vertrauensverlust seitens des Arbeitgebers,
  - falls gegen moralische Prinzipien verstoßen wird und dies die weitere Beschäftigung unmöglich macht,
  - die Durchführung von Arbeiten unter Einfluss von Alkohol, Betäubungsmittel oder anderer giftiger Stoffe begangen wurde,
  - wenn eine erhebliche Verletzung der Arbeitssicherheitsregeln vorliegt und dadurch die Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit der anderen entstanden ist,
  - wenn die angemessene Fachkompetenz fehlt,
  - falls eine Unfähigkeit zur Ausübung der Arbeit aufgrund gesundheitlicher Gründe besteht,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der zuvor für den Arbeitgeber gearbeitet hat, nach seiner Unterbrechung wieder seine Arbeit aufnimmt (wenn der Arbeitnehmer nur für eine bestimmte Zeit zum vorübergehenden Ersatz engagiert wurde),
  - falls eine Kündigung aus betrieblichen Gründen vorliegt,
  - wenn ein Arbeitnehmer, der wegen einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit sechs Monate nicht arbeitet, und wenn dessen Arbeitsunfähigkeit fortdauert oder insgesamt ein Jahr innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren andauert und wenn sich dessen Arbeitsunfähigkeit mit Unterbrechungen wiederholt,
  - falls sich der Arbeitgeber, der eine juristische Person oder eine Personengesellschaft ist, auflöst.
- Die Kündigungsfristen variieren von sofort bis zu zehn (10) Tagen oder einem (1) Monat, je nach dem Grund für die Entlassung.

Kündigung

Arbeitsrecht



Litauen:

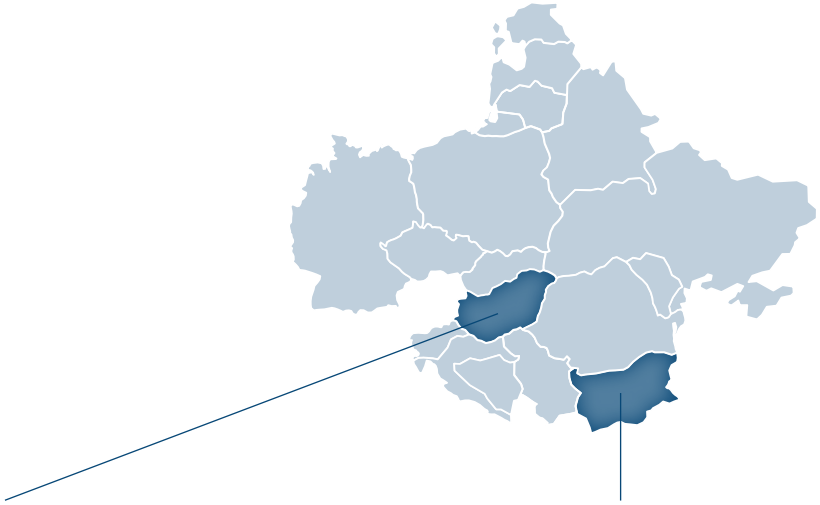
- Die gesetzliche Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt in der Regel zwei Monate.
- Für bestimmte Arbeitnehmer gilt eine Frist von vier Monaten (z. B. Minderjährige, Behinderte, Arbeitnehmer, die ein Kind unter 14 Jahren allein erziehen).
- Für die ordentliche Kündigung muss ein wichtiger Grund vorliegen:
  - Mangelhafte Qualifikationen oder mangelhafte Fachkenntnisse oder aber ein unzumutbares Verhalten auf der Arbeit oder
  - Wirtschaftliche / technologische Gründe (z. B.: Umstrukturierung).
- Eine außerordentliche Kündigung, d. h. fristlose, Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in gesetzlich bestimmten Fällen möglich. Der Arbeitnehmer kann fristlos gekündigt werden, wenn z. B. ein rechtskräftiges Urteil vorliegt, wonach der Arbeitnehmer zu einer Strafe verurteilt wurde, wegen der er seine Arbeit nicht fortsetzen kann.
- Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von vierzehn Kalendertagen zu kündigen.

Belarus:

- Der Arbeitskodex enthält spezifische Gründe der Kündigung eines Vertrags auf Initiative des Arbeitgebers, die alle Vertragsarten betreffen:
  - Liquidation, kollektive Entlassung;
  - gesundheitliche Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers;
  - Qualifikationsmängel;
  - systematische oder grobe Nichterfüllung der Arbeitspflichten;
  - Abwesenheit auf der Arbeit innerhalb von drei (3) und mehr Stunden;
  - Abwesenheit auf der Arbeit innerhalb von vier (4) Monaten aus gesundheitlichen Gründen (gilt nicht für Schwangerschaftsurlaub, Arbeitsunfälle, Zeit- und Saisonarbeitsverhältnisse)
  - Anwesenheit am Arbeitsplatz unter Alkohol, Drogen oden dem Einfluss von giftigen Substanzen;
  - Diebstahl am Arbeitsplatz;
  - Verstoß gegen Unfallpräventions- bzw. Sicherheitsvorschriften, die zur Verletzung oder zum Tod von anderen Personen geführt haben;
  - Verstoß gegen Geheimhaltungsverpflichtungen;
  - Vermögensbeschädigung von Staatseigentum, von Eigentum von juristischen Personen oder von natürlichen Personen, die im Rahmen der Erfüllung von Arbeitsverpflichtungen entstanden sind;
  - Missachtung der Arbeitsdisziplin, Verdeckung eines Mitarbeitervergehens, Vereitelung der Schädigerverfolgung;
  - Nichtbeseitigung von Verstößen, die von Kontrollorganen festgestellt wurden.
- Eine Benachrichtigung eines Arbeitnehmers soll im Falle der Liquidation, der Massenentlassung oder der Kündigung innerhalb von zwei Monaten vor der Vertragsbeendigung erfolgen. Die Zweimonatsfrist darf im Falle der Auszahlung zweier Durchschnittsmonatsgehälter missachtet werden.

Kündigung

Arbeitsrecht



Ungarn:

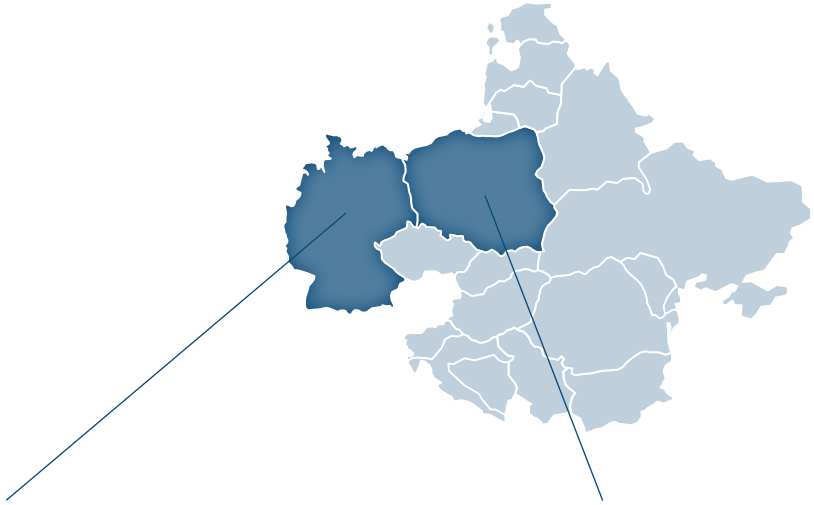
- Eine Kündigung ist nur in durch das Arbeitsgesetzbuch ausdrücklich bestimmten Fällen möglich.
- Ein unbefristeten Arbeitsverhältnis kann durch den Arbeitgeber nur aus den folgenden Gründen gekündigt werden:
  - Fähigkeiten des Arbeitnehmers,
  - arbeitsbezogenes Verhalten des Arbeitnehmers oder
  - Gründe im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Arbeitgebers.
- Der Arbeitgeber kann ein befristetes Arbeitsverhältnis aus den folgenden Gründen kündigen:
  - Insolvenz- oder Konkursverfahren; oder
  - Fähigkeiten des Arbeitnehmers; oder
  - wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses aus unvermeidbaren externen Gründen nicht mehr möglich ist
- Die Kündigungsfrist seitens des Arbeitgebers liegt zwischen dreißig (30) und neunzig (90) Tagen je nach Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers (Dauer der Kündigungsfrist: 30 Tage – nach 3 Jahren: 35 Tage – nach 5 Jahren: 45 Tage – nach 8 Jahren: 50 Tage – nach 10 Jahren: 55 Tage – nach 15 Jahren: 60 Tage – nach 18 Jahren: 70 Tage – nach 20 Jahren: 90 Tage). Es kann eine längere Kündigungsfrist von höchstens sechs (6) Monaten vereinbart werden. Ohne Vereinbarung gilt seitens des Arbeitnehmers eine Kündigungsfrist von dreißig (30) Tagen.
- Im Falle einer wesentlichen Vertragsverletzung kann das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung innerhalb von fünfzehn (15) Tagen gekündigt werden. Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses brauchen keine Gründe angegeben werden, aber dem Arbeitnehmer muss sein restliches Gehalt bezahlt werden (jedoch maximal das Gehalt von bis zu 12 Monaten).

Bulgarien:

- Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in ausdrücklichen und im Arbeitsgesetzbuch abschließend geregelten Fällen zulässig, darunter:
  - Schließung des Betriebs oder eines Teils davon,
  - Umzug des Betriebs wenn sich der Arbeitnehmer weigert mitzuziehen,
  - Kürzung des Stellenplans um die Arbeitsstelle des Arbeitnehmers
  - Nichtentsprechung des Arbeitnehmers mit gesetzlichen Anforderungen zur Verrichtung der vertraglichen Arbeit,
  - Unzufrieden stellender Arbeitsleistung,
  - Wesentliche Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer.
- Die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich einen Monat.
- Bei befristeten Arbeitsverträgen dauert die Kündigungsfrist drei Monate, allerdings nicht länger als die Restdauer des Arbeitsvertrags.
- Längere Kündigungsfristen können vertraglich vereinbart werden. Allerdings dürfen sie die Obergrenze von fünf Monaten nicht übersteigen und müssen gleich für beide Parteien sein.

Abfindung

Arbeitsrecht



Deutschland:

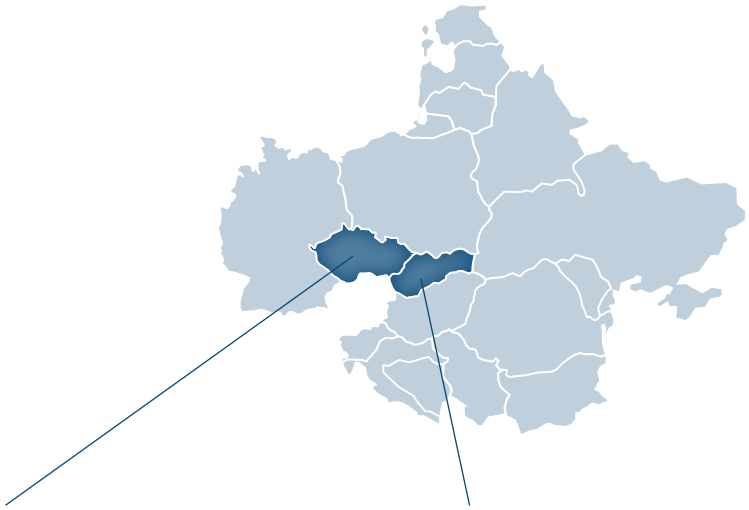
- Aus dem Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz kann sich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfindung ergeben.
- In einem Unternehmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund betrieblicher Gründe beendet wurde und der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt.
- Eine Abfindungszahlung kann auch dann fällig werden, wenn das Gericht im Rahmen einer Kündigungsschutzklage zu dem Ergebnis kommt, dass die Kündigung unwirksam war, jedoch die Fortführung des Arbeitsverhältnisses für die eine oder die andere Seite unzumutbar wäre. Das Gericht kann die Höhe der Abfindung auf bis zu zwölf Monatsgehälter festlegen, in besonderen Fällen sogar auf bis zu achtzehn (18) Monatsgehältern.
- Während einer Kündigungsschutzklage können die Parteien sich einigen und die Klage dadurch beenden, indem sie eine Abfindungszahlung vereinbaren

Polen:

- Ein Arbeitnehmer, dem der Arbeitsvertrag durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beendet werden oder dem der Arbeitsvertrag durch eine Kündigung des Arbeitgebers beendet wird, wenn der Arbeitgeber mindestens 20 Personen beschäftigt und die Entlassung nicht vom Arbeitnehmer verschuldet wurde, haben einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von:
  - einem (1) Monatsgehalt, wenn der Arbeitnehmer weniger als zwei (2) Jahre beschäftigt war,
  - zwei (2) Monatsgehälter, wenn der Arbeitnehmer mehr als zwei (2) Jahre und weniger als acht (8) Jahre beschäftigt war,
  - drei (3) Monatsgehälter, wenn der Arbeitnehmer mehr als acht (8) Jahre beschäftigt war.

Abfindung

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

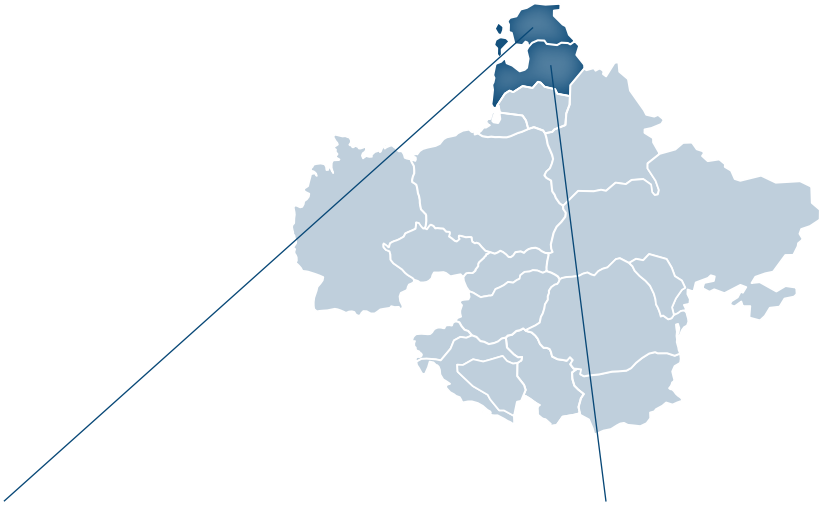
- Einem Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung oder einvernehmliche Aufhebungsvereinbarung aus dem Grunde der Schließung oder der Verlegung des Arbeitgebers oder aus anderen betriebsbedingten Gründen beendet wurde, steht eine Abfindung zu, und zwar in Höhe von mindestens:
  - einem monatlichen Durchschnittsgehalt, falls das Beschäftigungsverhältnis für weniger als ein Jahr bestanden hat,
  - zwei monatlichen Durchschnittsgehältern bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr aber höchstens zwei Jahren,
  - drei monatlichen Durchschnittsgehältern bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren.
- Bei einer Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit (sei es im Wege der Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch eine Aufhebungsvereinbarung) steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung von mindestens zwölf durchschnittlichen Monatsgehältern zu.

Slowakei:

- Einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis durch Kündigung von Seiten des Arbeitgebers wegen Auflösung oder Sitzwechsel, Überflüssigkeit oder wegen des gesundheitlichen Zustands des Arbeitnehmers gekündigt wird, steht eine Abfindung in mindestens folgender Höhe zu:
  - eines (1) durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens zwei (2) Jahre und weniger als fünf (5) Jahre angedauert hat,
  - des Zweifachen (2) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens fünf (5) Jahre und weniger als zehn (10) Jahre angedauert hat,
  - des Dreifachen (3) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens zehn Jahre (10) und weniger als zwanzig (20) Jahre angedauert hat,
  - des Vierfachen (4) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens zwanzig (20) Jahre angedauert hat.
- Einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis durch eine Vereinbarung aus den oben angeführten Gründen beendet wird, steht eine Abfindung in mindestens folgender Höhe zu:
  - eines (1) durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers weniger als zwei (2) Jahre angedauert hat,
  - des Zweifachen (2) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens zwei (2) Jahre und weniger als fünf (5) Jahre angedauert hat,
  - des Dreifachen (3) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens fünf (5) Jahre und weniger als zehn (10) Jahre angedauert hat,
  - des Vierfachen (4) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens zehn (10) Jahre und weniger als zwanzig (20) Jahre angedauert hat,
  - des Fünffachen (5) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mindestens zwanzig (20) Jahre angedauert hat.

Abfindung

Arbeitsrecht



Estland:

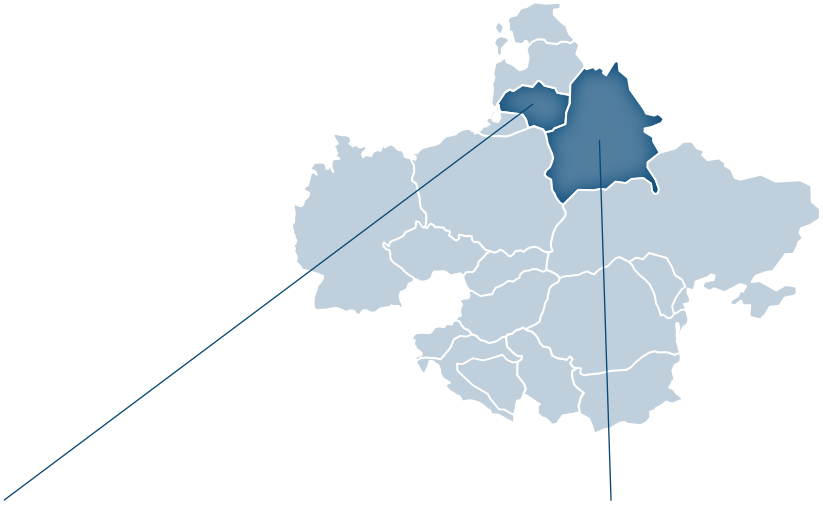
- Nach Kündigung eines Arbeitsvertrages wegen Entlassungen zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigungsleistung in Höhe eines durchschnittlichen Monatsgehaltes.
- Ein Arbeitgeber schuldet seinem Arbeitnehmer wegen der Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages aus wirtschaftlichen Gründen eine Entschädigung, die dem Betrag entspricht, der dem Arbeitnehmer bis zum regulären Ende seines Arbeitsvertrages zugestanden hätte.
- Wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag außerordentlich wegen eines elementaren Vertragsverstoßes des Arbeitgebers kündigt, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung im Umfang von drei durchschnittlichen Montagsgehältern.
- Für den Fall, dass die Kündigung mit der gesamten gesetzlich vorgeschriebenen Information später als gesetzlich bzw. tarifvertraglich vorgeschrieben erfolgt, hat die jeweils andere Vertragspartei das Recht, eine Kompensation in dem Umfang zu verlangen, welche sie gehabt hätte, wenn die entsprechenden Informationszeitpunkte eingehalten worden wären.

Lettland:

- Arbeitnehmer, die wegen mangelnder Fachkompetenz, aus gesundheitlichen Gründen, infolge der Beendigung der vorübergehenden Anstellung, aus betrieblichen Gründen oder aufgrund der Auflösung des Arbeitgebers oder aus ethischen oder moralischen Grundsätzen entlassen wurden, haben einen Anspruch auf Bezahlung folgender Abfindungssummen:
  - einen (1) Monat Gehalt - wenn der Arbeitnehmer für das Unternehmen weniger als fünf (5) Jahre lang gearbeitet hat;
  - zwei (2) Monate Gehalt - wenn der Arbeitnehmer für das Unternehmen zwischen fünf (5) bis zu zehn (10) Jahren gearbeitet hat;
  - drei (3) Monate Gehalt - wenn der Arbeitnehmer für das Unternehmen zwischen zehn (10) bis zu zwanzig (20) Jahre gearbeitet hat;
  - vier (4) Monate Gehalt - wenn der Arbeitnehmer für das Unternehmen mehr als zwanzig (20) Jahre lang gearbeitet hat.
- Nach einer Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen kann durch die Parteien eine Abfindung frei vereinbart werden.

Abfindung

Arbeitsrecht



Litauen:

- In bestimmten Fällen der Beendigung des Arbeitsvertrages steht dem Arbeitnehmer eine Abfindung zu. Im Falle einer ordentlichen Kündigung hängt die Abfindungszahlung von der ununterbrochenen Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers sowie seinem Durchschnittsgehalt ab:
  - Unter 12 Monaten – ein (1) durchschnittliches Monatsgehalt;
  - 12 bis 36 Monate – zwei (2) durchschnittliche Monatsgehälter;
  - 36 bis 60 Monate – drei (3) durchschnittliche Monatsgehälter;
  - 60 bis 120 Monate – vier (4) durchschnittliche Monatsgehälter;
  - 120 bis 240 Monate – fünf (5) durchschnittliche Monatsgehälter;

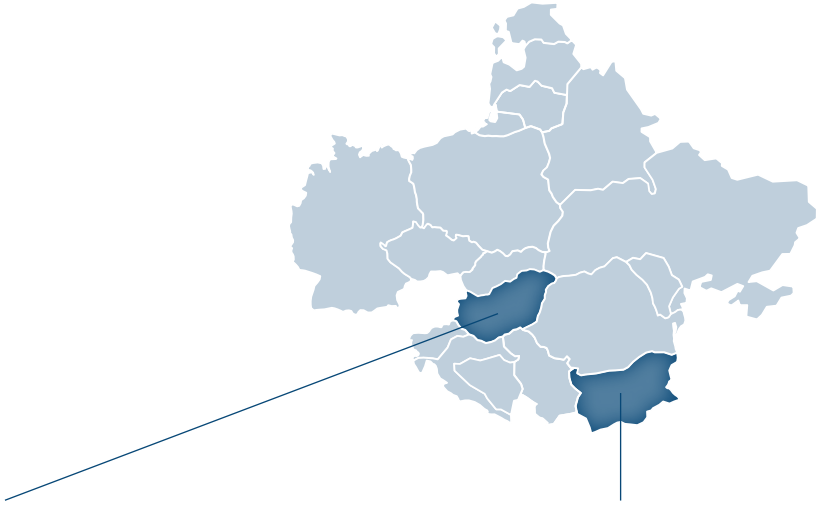
  über 240 Monate – sechs (6) durchschnittliche Monatsgehälter.
- Im Fall der Liquidation des Arbeitgebers beträgt die Abfindung zwei durchschnittliche Monatsgehälter.

Belarus:

- Der Arbeitgeber ist zur Auszahlung einer Abfindung in Höhe von zwei durchschnittlichen Monatsgehältern bei Kündigung aus folgenden Gründen verpflichtet: (i) Arbeitsverweigerung durch den Arbeitnehmer aufgrund von Änderungen wesentlicher Arbeitsbedingungen aufgrund der Reorganisierung des Unternehmens, (ii) aus gesundheitlichen Gründen oder mangels ausreichender Qualifikation des Arbeitnehmers, (iii) Verstoß des Arbeitgebers gegen arbeitsrechtliche Vorschriften.
- Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf eine Auszahlung einer Abfindung in Höhe von drei durchschnittlichen Monatsgehältern im Falle der Liquidation des Arbeitgebers oder bei einer betriebsbedingten Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen.
- Wenn sich der Gesellschafterbestand ändert, hat der neue Gesellschafter drei durchschnittliche Monatsgehälter an die Geschäftsführer und die Hauptbuchhalter auszuzahlen, wenn deren Arbeitsverträge durch den neuen Gesellschafter gekündigt werden.
- Für die aufgrund von Arbeitskontrakten beschäftigten Arbeitnehmer sieht das Gesetz eine geringfügige Vergütung in Höhe von lediglich drei Monatsmindestgehältern vor, falls eine vorzeitige Kündigung des Arbeitsvertrages wegen der Verletzung von Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber ausgesprochen wurde.

Abfindung

Arbeitsrecht



Ungarn:

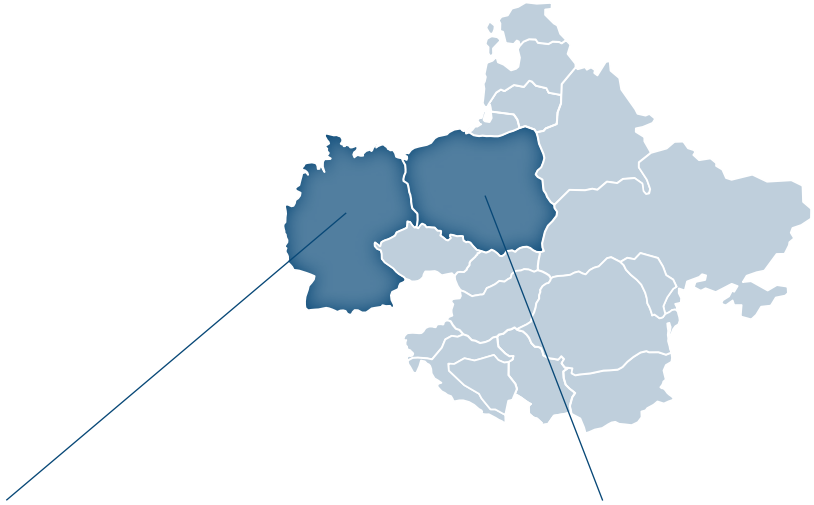
- Ein Arbeitnehmer ist zur Abfindung berechtigt, wenn sein Arbeitsverhältnis nach einer Betriebszugehörigkeit von drei (3) Jahren durch den Arbeitgeber gekündigt wird.
- Betrag der Abfindung: ein (1) bis sechs (6) Monatsgehälter je nach Betriebszugehörigkeit (nach mindestens 3 Jahren: Abfindung von einem Monatsgehalt – nach mindestens 5 Jahren: Abfindung von zwei Monatsgehälter - nach 10 Jahren: Abfindung von drei drei Monatsgehältern - nach 15 Jahren: Abfindung von vier Monatsgehältern - nach mindestens 20 Jahren: Abfindung von fünf Monatsgehältern - nach mindestens 25 Jahren: Abfindung von sechs Monatsgehältern).
- Arbeitnehmer, die weniger als fünf (5) Jahre bis zur Rente haben, sind zu einer zusätzlichen Abfindung in der Höhe von einem (1) bis drei (3) Monatsgehältern berechtigt.
- Rentner sind zu keiner Abfindung berechtigt.
- Keine Abfindung wird bezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers oder aus einem nicht gesundheitsbezogenen Grund gekündigt wird.

Bulgarien:

- Ein Arbeitgeber, der wegen Betriebsschließung, Betriebsumzug, Auftragslosigkeit länger als 15 Tage, Stellenkürzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses mit einem zu Unrecht gekündigten Mitarbeiter kündigt, schuldet unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses Abfindung in Höhe eines durchschnittlichen Monatslohns.
- Arbeitnehmern, die einen vom Arbeitgeber angebotenen Auflösungsvertrag annehmen, steht eine Abfindung in Höhe von vier durchschnittlichen Monatsgehältern zu.
- Bei sofortiger Wirksamkeit der Kündigung schuldet der Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe des Durchschnittslohns bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

Massenentlassung

Arbeitsrecht



Deutschland:

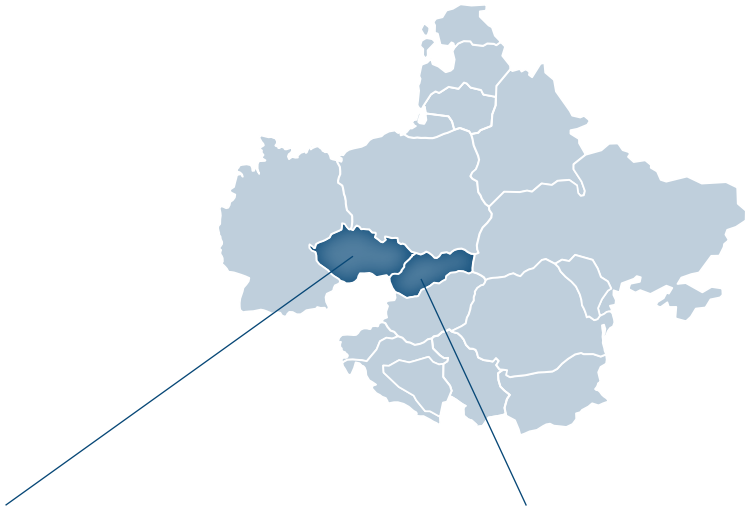
- Arbeitgeber müssen innerhalb von dreißig (30) Tagen dem Bundesministerium für Arbeit anzeigen, wenn sie planen, eine größere Anzahl von Arbeitnehmern zu entlassen:
- In einem Unternehmen mit mehr als zwanzig (20) und weniger als sechzig (60) Arbeitnehmern sollen mehr als fünf (5) Arbeitnehmer entlassen werden.
- In einem Unternehmen mit mindestens sechzig (60) und weniger als fünfhundert (500) Arbeitnehmern sollen mindestens zehn (10), aber nicht mehr als fünfundzwanzig (25) Arbeitnehmer entlassen werden.
- In einem Unternehmen mit mindestens fünfhundert (500) Arbeitnehmern sollen mindestens fünfundzwanzig (25) Arbeitnehmer entlassen werden.
- Nach Anzeige der Massenentlassung gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit dürfen für einen Zeitraum von einem (1) Monat ohne Zustimmung der Bundesministeriums keine Entlassungen erfolgen.

Polen:

- Eine Massenentlassung liegt bei einer gemeinsamen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder durch bei einer Kündigung des Arbeitgebers vor, die nicht vom Arbeitnehmer verschuldet wurde, und die innerhalb von 30 Tagen mindestens:
  - 10 Arbeitnehmer, wenn mehr als 20 und weniger als 100 beschäftigt sind, oder
  - 10 % der Arbeitnehmer, wenn mehr als 100 und weniger als 300 beschäftigt sind, oder
  - 30 Arbeitnehmer, wenn mindestens 300 beschäftigt sind,
  - betroffen sind;
  - diese ist eine komplexes Verfahren, das ungefähr vier (4) Monate andauert;
  - sie ist mit vielen Konsultationen und Informationsverpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern, deren Vertretern und dem Arbeitsamt verbunden;
  - die regulären Kündigungsschreiben müssen den Arbeitnehmer übergeben werden.

Massenentlassung

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

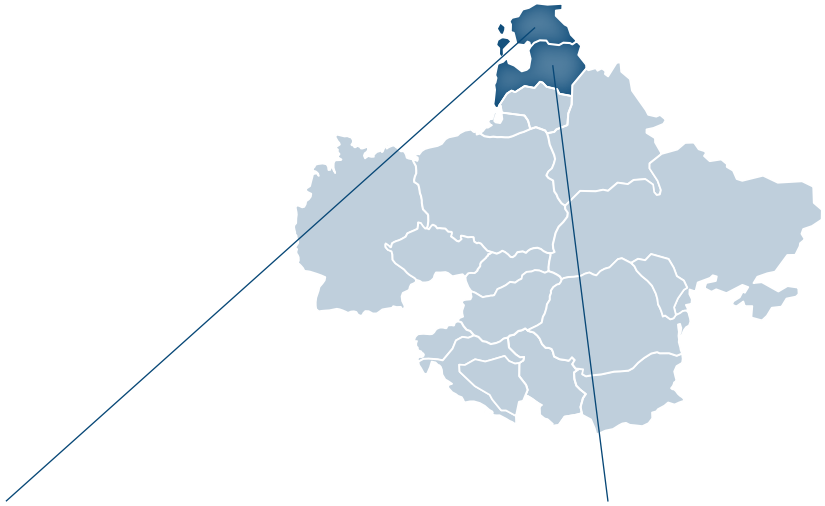
- Massenentlassungen liegen dann vor, wenn innerhalb von dreißig Tagen einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern die Kündigung wegen sog. betriebsbedingten Gründe ausgesprochen wird (oder wenn mit ihnen aus diesem Grunde eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen wird):
  - mindestens 10 Arbeitnehmer (bei einem Arbeitgeber mit mind. 20 und max. 100 Arbeitnehmern),
  - mindestens 10% der Belegschaft (bei einem Arbeitgeber mit mehr als 100 und max. 300 Arbeitnehmern), bzw.
  - mindestens 30 Arbeitnehmer (bei einem Arbeitgeber mit mehr als 300 Arbeitnehmern).
- Massenentlassungen sind ein komplexer Vorgang, dessen Umsetzung mindestens vier Monate in Anspruch nimmt.
- Massenentlassungen gehen mit zahlreichen Rücksprache- und Auskunftspflichten gegenüber Arbeitnehmern, Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitsamt einher.
- Den einzelnen Arbeitnehmern muss auch in diesem Fall die ordentliche Kündigung ausgesprochen werden, oder mit ihnen muss eine Aufhebungsvereinbarung abgeschlossen werden.

Slowakei:

- Um eine Massenentlassung handelt es sich dann, wenn aus betriebsbedingten Gründen innerhalb von 30 Tagen das Arbeitsverhältnis:
  - mit mindestens 10 Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, der mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigt,
  - mit mindestens 10 % der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigt,
  - mit mindestens 30 Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, der mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigt, aufgelöst wird.
- Die Massenentlassung ist ein komplexer Prozess, der in der Regel mindestens vier (4) Monate dauert;
- Sie ist verbunden mit vielen Erörterungs- und Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern, Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitsamt;
- Bei Verletzung der Erörterungs- und Informationspflichten gegenüber einem Arbeitnehmer steht dem Arbeitnehmer ein zweimonatiger Lohnersatz zu.
- Den Arbeitnehmern muss eine gewöhnliche Kündigungserklärung zugestellt werden; den Arbeitnehmern steht die gesetzliche Kündigungsfrist und eine Abfindung gemäß ihrer Betriebszugehörigkeit zu.

Massenentlassung

Arbeitsrecht



Estland:

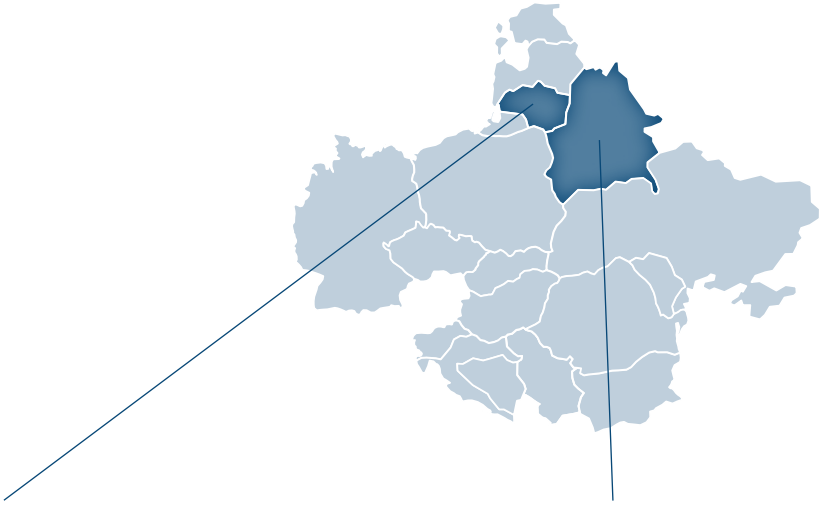
- Unter Massenentlassungen versteht man die gemeinschaftliche Beendigung von Arbeitsverträgen innerhalb von 30 Kalendertagen von mindestens:
  - 5 Arbeitnehmern, wenn die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten des Arbeitgers bis zu 19 beträgt,
  - 10 Arbeitnehmern, wenn die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten 20-99 beträgt,
  - 10 % der Arbeitnehmer, wenn die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten 100-299 beträgt,
  - 30 Arbeitnehmern, wenn die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten mindestens 300 beträgt.

Lettland:

- Massenentlassungen liegen vor, wenn unter Angabe von betrieblichen Gründen über einen Zeitraum von 30 Tagen wie folgt gekündigt wird:
  - mindestens 5 Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber gewöhnlich mehr als 20, aber weniger als 50 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt, oder
  - mindestens 10 Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber gewöhnlich mehr als 50 und bis zu 99 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt, oder
  - mindestens 10% der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber gewöhnlich zwischen 100 bis 299 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt, oder
  - mindestens 30 Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber gewöhnlich mehr als 300 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt.
- Massenentlassungen können nicht früher als 30 Tage nach der Mitteilung an die Staatliche Agentur für Arbeit beginnen, es sei denn, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter bestimmen einen längerfristigen Zeitraum. Die staatliche Agentur für Arbeit kann in Ausnahmefällen die 30-Tage-Laufzeit um 60 Tage verlängern.
- Dieses komplexe Verfahren dauert in der Regel mindestens zwei (2) Monate.
- Der Arbeitgeber setzt die Arbeitnehmer rechtzeitig, d.h. mindestens ein (1) Monat im voaus, über die Massenentlassungen in Kenntnis und teilt ihnen schriftlich die Gründe der Entlassung mit.

Massenentlassung

Arbeitsrecht



Litauen:

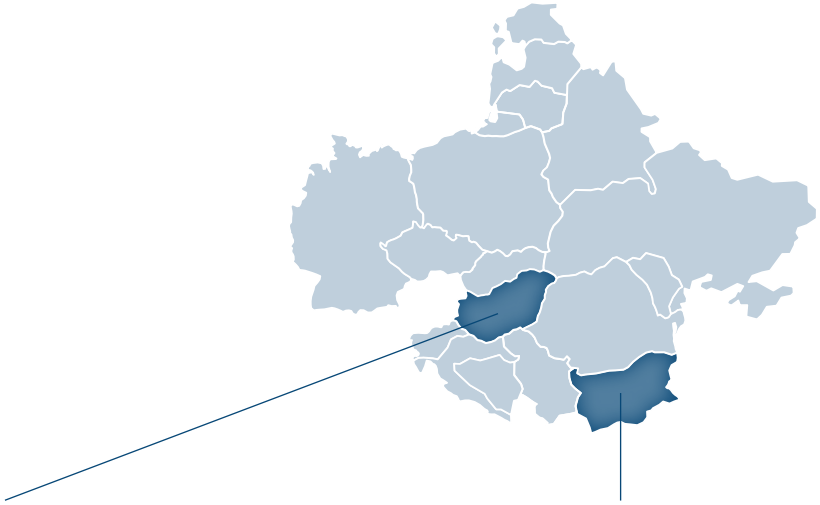
- Die Voraussetzungen für Massenentlassungen sind:
  - wirtschaftliche oder technologische Gründe, eine strukturelle Reorganisation des Arbeitgebers oder andere Gründe, die nicht in der Person des jeweiligen Arbeitnehmers liegen und
  - zu entlassende Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 30 Kalendertagen dürfen:
    1) 10 Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit 20–99 Arbeitnehmern,
    2) 10 % der Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit 100–299 Arbeitnehmern,
    3) 30 Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern nicht übersteigen.
- Der Arbeitgeber ist bei Ausspruch einer Massenentlassung gesetzlich verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter zuvor über die vorgesehene Massenentlassung zu informieren und diese mit ihnen zu erörtern. Wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt, so muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer direkt im Voraus oder während einer Mitarbeiterversammlung darüber in Kenntnis setzen.

Belarus:

- Eine Massenentlassung liegt in folgenden Konstellationen vor: (i) Liquidation der Gesellschaft mit mehr als 25 Mitarbeitern, (ii) Vertragskündigung in folgenden Fällen:
  - in einem Unternehmen mit weniger als 1000 Mitarbeitern: Kündigung von 20% der Mitarbeiter (aber nicht weniger als 25 Personen) innerhalb eines Monats;
  - in einem Unternehmen mit 1001–2000 Mitarbeitern: Kündigung von 15% der Mitarbeiter innerhalb eines Monat;
  - in einem Unternehmen mit 2001–5000 Mitarbeitern: 10% der Mitarbeiter innerhalb von einem (1) Monat;
  - in einem Unternehmen mit 5001–10000 Mitarbeitern: Kündigung von 10% der Mitarbeiter innerhalb von zwei Monaten;
  - in einem Unternehmen mit mehr als 10000 Mitarbeitern: Kündigung von 5% der Mitarbeiter innerhalb von zwei Monaten.
- Der Arbeitnehmer soll von der Kündigung des Vertrags innerhalb von zwei 2 Monaten vor der Kündigung benachrichtigt werden. Der Arbeitgeber soll eine Vergütung an Arbeitnehmer in Höhe von zwei Monatsgehältern auszahlen. In einigen Fällen kann die Massenentlassung nur mit der Benachrichtigung der Beschäftigungsagentur erfolgen.
- Einige Arbeitnehmer bekommen bestimmte Vergünstigungen bei der Massenentlassung

Massenentlassung

Arbeitsrecht



Ungarn:

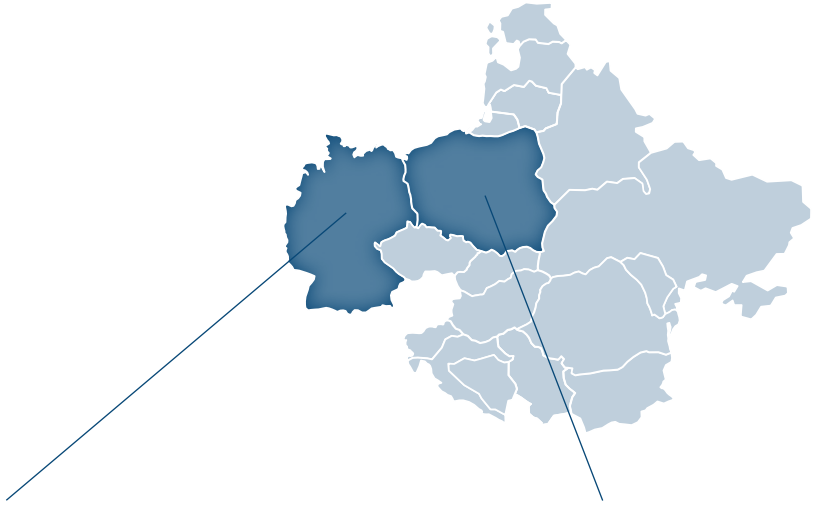
- Eine Massenentlassung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis einer folgenden Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen aus einem Grund, der mit der Tätigkeit des Arbeitgebers zusammenhängt, ordentlich zu kündigen:
  - mindestens 10 Arbeitnehmer von mehr als 20 und weniger als 100, oder
  - mindestens 10 % der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber mehr als 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer hat,
  - mindestens 30 Arbeitnehmer aus mehr als 300,
- Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Aufhebungsvereinbarung und eine Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist auch als ordentliche Kündigung anzusehen. (Wenn der Arbeitgeber mehr als eine Betriebstätte hat, müssen die oben erwähnten Voraussetzungen für jede Betriebstätte gesondert erfüllt sein.)
- Eine Massenentlassung ist ein kompliziertes Verfahren, das mit einer breiten Informationsverpflichtung gegenüber den Arbeitnehmern, aber auch dem Arbeitsamt verbunden ist.

Bulgarien:

- Massenentlassung liegt vor, wenn der Arbeitgeber innerhalb von einem Zeitraum von 30 Tagen:
  - Mindestens 10 Arbeitnehmern bei einer Belegschaft zwischen 20 und 100 Mitarbeiter, oder
  - Mindestens 10 % der Arbeitnehmern bei einer Belegschaft zwischen 100 und 300 Mitarbeiter oder
  - Mindestens 30 Arbeitnehmern bei einer Belegschaft von mehr als 300 Mitarbeitern kündigt.
- Es handelt sich um eine komplexe Prozedur, die ca. 4 Monate dauert.
- Im Laufe der Prozedur sind zahlreiche Konsultationen durchzuführen, nämlich mit den Mitarbeitern, mit ihrer gewerkschaftlichen Vertretung und mit der Beschäftigungsagentur.
- Die Kündigungsregeln gelten vollumfänglich.

Wettbewerbsverbot

Arbeitsrecht



Deutschland:

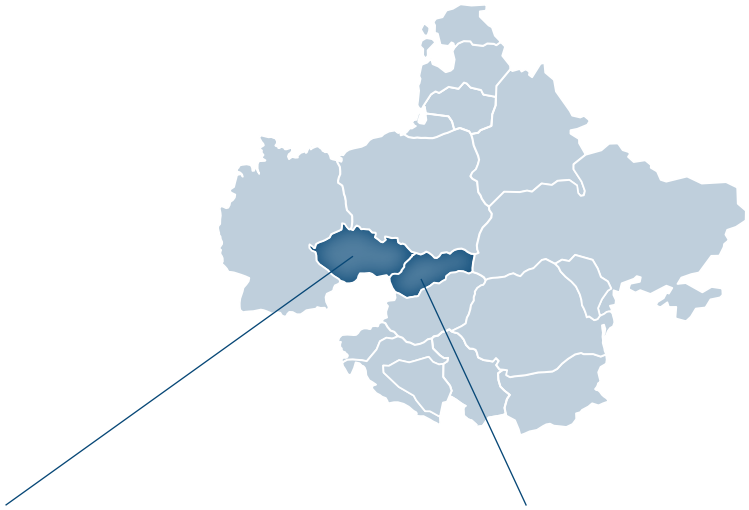
- Während eines Arbeitsverhältnisses ist es Arbeitnehmern verboten, in Konkurrenz zu ihrem Arbeitgeber zu treten. Ein Verstoß gegen dieses Wettbewerbsverbot stellt einen Kündigungsgrund dar und kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers führen.
- Ein zeitlich über das Arbeitsverhältnis hinausgehendes Wettbewerbsverbot bedarf einer vorigen schriftlichen Vereinbarung.
- Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot muss zeitlich, örtlich und faktisch begrenzt sein, wobei die zeitliche Höchstgrenze bei zwei (2) Jahren liegt.
- Die Wirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots setzt voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der sich einem derartigen Wettbewerbsverbot unterwirft, eine Entschädigung in Höhe von mindestens 50 % des zuletzt gezahlten Vergütung bezahlt, für jeden Monat des vereinbarten Zeitraumes.

Polen:

- Ein Arbeitnehmer darf gleichzeitig andere gewinnbringende Tätigkeiten ausüben; wenn diese aber mit der Tätigkeit des Arbeitgebers identisch sind, ist dafür die Zustimmung des Arbeitgebers nötig.
- Ein Wettbewerbsverbot während der Beschäftigung: ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer können den Umfang des Wettbewerbsverbots genau bestimmen,
- Ein Wettbewerbsverbot nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses: ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer, der zu einer besonders wichtigen Information Zugang hatte, deren Veröffentlichung einen Schaden für den Arbeitgeber verursachen könnte, können ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach der Beendigung der Beschäftigung abschließen. Die Parteien müssen den Zeitraum des Verbots und die Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden Entschädigung, die nicht geringer als 25 % dessen letzten Gehalts sein muss, vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bestimmen. Eine Vereinbarung einer Vertragsstrafe für einen Verstoß gegen das Verbot ist zulässig.
- Ein Wettbewerbsverbot muss schriftlich vereinbart werden, andernfalls ist es nichtig. Es kann einen separaten Vertrag bilden oder in dem Arbeitsvertrag enthalten sein.

Wettbewerbsverbot

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

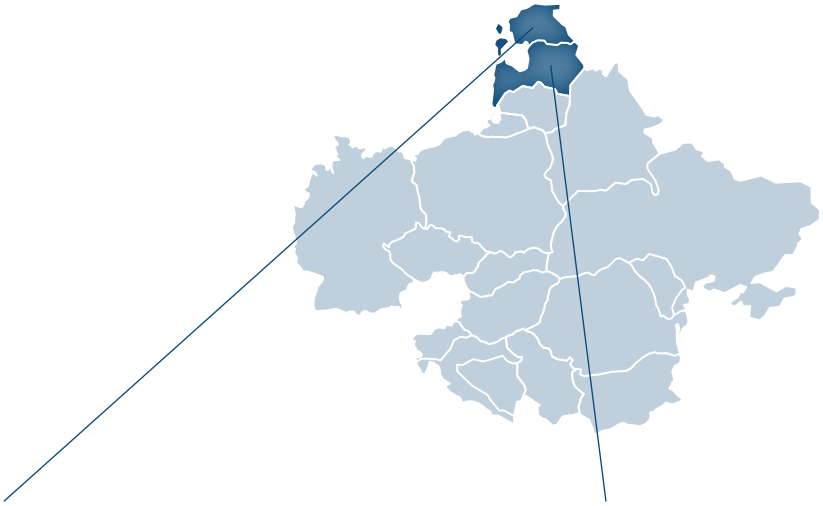
- Das ArbGB-cz bestimmt kein ausdrückliches Wettbewerbsverbot für die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses (mit der Ausnahme bei staatlich Beschäftigten). Ein Arbeitnehmer darf aber nicht im Widerspruch zu berechtigten Interessen des Arbeitgebers tätig sein.
- In einem Arbeitsvertrag kann aber ein Wettbewerbsverbot während des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart werden: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ausdrücklich den Umfang der Aktivitäten definieren, bei dem davon ausgegangen wird, dass sie in Konkurrenz zur Unternehmenstätigkeit des Arbeitgebers stehen.
- Ein über die Beendigung hinausgehendes Wettbewerbsverbot lässt sich höchstens für einen Zeitraum von einem Jahr vereinbaren.
- Falls ein Wettbewerbsverbot für den Zeitraum nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für jeden Monat, für den das Wettbewerbsverbot fortbesteht, wenigstens die Hälfte des durchschnittlichen Monatsgehalts des Arbeitnehmers zahlen.
- Verstöße gegen Wettbewerbsverbote lassen sich mit einer Vertragsstrafe belegen.
- Wettbewerbsverbotsklauseln bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform und sind andernfalls nichtig.
- Wettbewerbsverbotsklauseln lassen sich parallel zu einer Probezeit vereinbaren.

Slowakei:

- Gleichzeitig mit dem Arbeitsverhältnis kann der Arbeitnehmer auch eine andere Einkommenstätigkeit ausüben; wenn diese im Wettbewerb zum Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers steht, braucht der Arbeitnehmer die schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers.
- Ein Wettbewerbsverbot kann nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für maximal ein (1) Jahr vereinbart werden.
- Sofern ein Wettbewerbsverbot nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens 50 % des durchschnittlichen Monatslohns für jeden Monat der Einhaltung des Wettbewerbsverbots zahlen.
- Für die Verletzung des Wettbewerbsverbots kann eine Vertragsstrafe vereinbart werden.
- Ein Wettbewerbsverbot nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden, ansonsten ist es ungültig.

Wettbewerbsverbot

Arbeitsrecht



Estland:

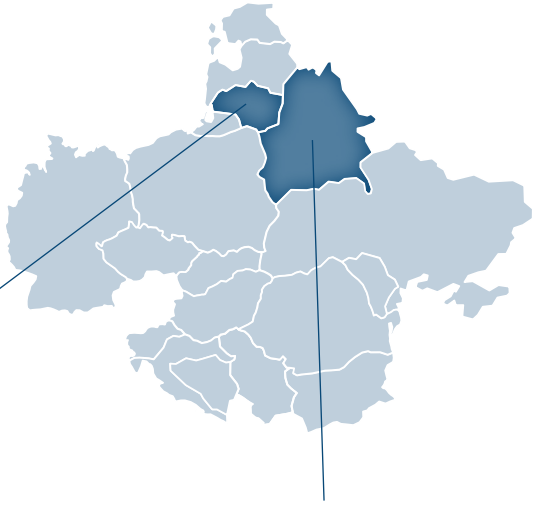
- Im Falle einer Wettbewerbsabrede bzw. eines entsprechenden Verbotes verpflichtet sich ein Arbeitnehmer, nicht für einen Konkurrenten des Arbeitgebers zu arbeiten oder sich selbst im gleichen wirtschaftlichen oder beruflichen Umfeld zu betätigen wie der (alte) Arbeitgeber.
- Solche Wettbewerbsverbote müssen angemessen sowie erkennbar begrenzt bezüglich Örtlichkeit, Zeitdauer sowie Umfang sein.
- Nach Beendigung des Arbeitsvertrages darf ein solches Verbot maximal für ein Jahr vereinbart werden.
- Bei einer solchen Regelung muss der Arbeitgeber für jeden Monat des vereinbarten Wettbewerbsverbotes eine entsprechende Entschädigungsleistung bezahlen.
- Es ist zulässig, eine Vertragsstrafe für einen Verstoß gegen ein solches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren.

Lettland:

- Während einer Beschäftigung kann ein durch den Arbeitnehmer mit einem anderen Arbeitgeber (Ergänzungsleistungen) geschlossener Vertrag in Kraft treten, es sei denn, der Vertrag oder der Tarifvertrag bestimmen etwas anderes. Der Arbeitgeber kann zusätzliche Arbeit aufgrund seiner begründeten und geschützten Interessen verbieten, vor allem, wenn Ergänzungsleistungen beeinträchtigt werden oder die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeitnehmerverpflichtungen nicht mehr möglich ist.
- Ein Wettbewerbsverbot kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für maximal zwei (2) Jahre vereinbart werden.
- Wenn ein Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden ist, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine entsprechende monatliche Entschädigung während des gesamten Zeitraums des Wettbewerbsverbotes zahlen. Die Höhe der Vergütung ist weder durch Gesetz noch durch die Rechtsprechung festgelegt.
- Die Vertragsparteien können eine angemessene Vertragsstrafe aufgrund einer Verletzung des Wettbewerbsverbotes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren.
- Das Wettbewerbsverbot und die Entschädigung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss im Arbeitsvertrag schriftlich festgelegt werden, sonst ist ein Wettbewerbsverbot ungültig.

Wettbewerbsverbot

Arbeitsrecht



Litauen:

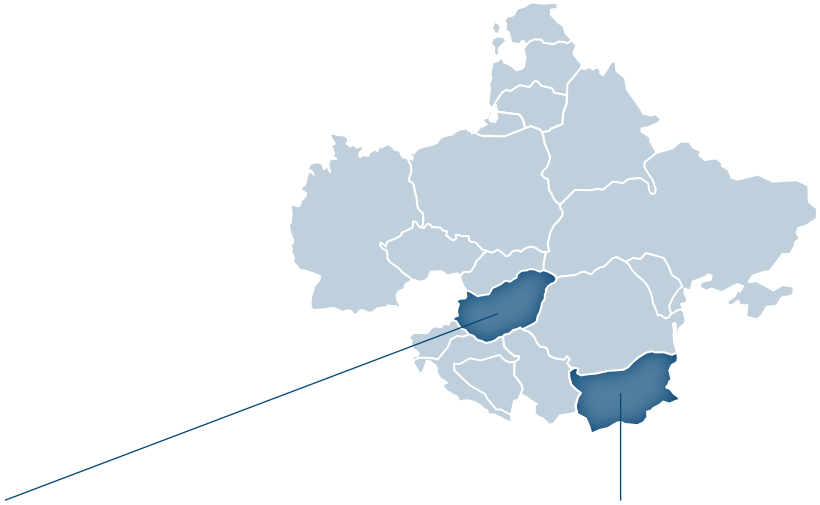
- Die Zulässigkeit der Vereinbarung einer Wettbewerbsklausel während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses und nach Beendigung ist im Arbeitsgesetzbuch nicht geregelt.
- Eine Wettbewerbsklausel muss die Position und die Tätigkeitsbereiche des Arbeitnehmers (inkl. Umfang und Zahlungsbedingungen) sowie die Dauer des Wettbewerbsverbots berücksichtigen.
- Ein Arbeitnehmer muss für den Abschluss einer Wettbewerbsklausel angemessen entschädigt werden. Es ist allgemein anerkannt, dass ein Ungleichgewicht in Bezug auf die Interessen der Parteien die Klausel unwirksam werden lässt, obwohl es an einer konsequenten Praxis in diesem Bereich fehlt.

Belarus:

- Diese sind nicht in der Gesetzgebung geregelt.
- Im Allgemeinen kann auch der Geschäftsführer die Tätigkeit für einen anderen Arbeitgeber ausüben. Ausnahmen betreffen nur Geschäftsführer von staatlichen oder mindestens zu 50% staatlich beherrschten Unternehmen.
- Arbeitnehmer (einschließlich Geschäftsführer) können auch andere entgeltliche Tätigkeiten ausüben (als Einzelkaufleute, Gesellschafter in einem Unternehmen).

Wettbewerbsverbot

Arbeitsrecht



Ungarn:

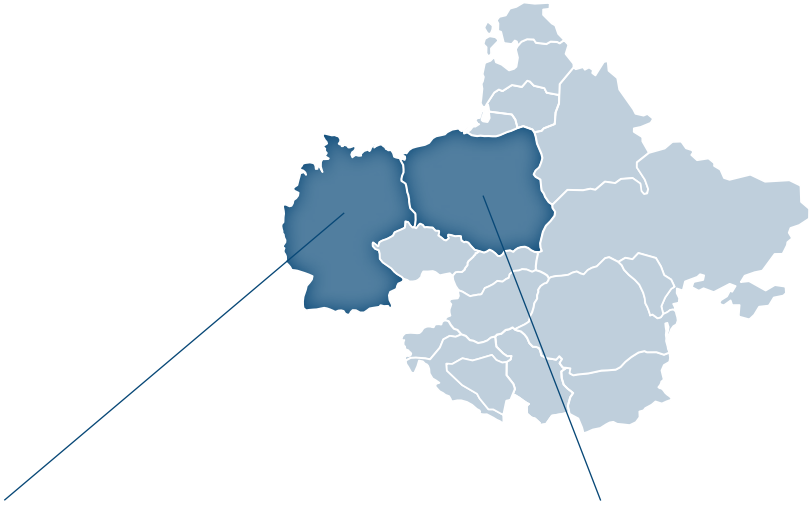
- Gleichzeitig mit dem Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer andere Erwerbstätigkeiten betreiben; wenn aber die Erwerbstätigkeit mit dem Geschäftsbereich des Arbeitgebers identisch ist, ist eine schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers notwendig.
- Geschäftsführer, deren Stellvertreter und leitende Angestellte können nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ein anderes Arbeitsverhältnis haben.
- Ein Wettbewerbsverbot nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann für höchstens zwei (2) Jahre vereinbart werden.
- Im Falle eines Wettbewerbsverbotes nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber für jeden Monat des Wettbewerbsverbots mindestens 1/3 des letzten Grundgehalts an den Arbeitnehmer zahlen.
- Für den Fall der Verletzung des Wettbewerbsverbots kann eine Vertragsstrafe vereinbart werden.
- Ein Arbeitnehmer kann das Wettbewerbsverbot anfechten, wenn das Arbeitsverhältnis wegen einer Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung gekündigt wird.

Bulgarien:

- Der Arbeitnehmer ist berechtigt, während seiner Beschäftigung auch anderen Beschäftigungen nachzugehen. Dies kann ihm der Arbeitsvertrag jedoch ausdrücklich verbieten.
- Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind vom Arbeitsgesetzbuch nicht geregelt. Es ist nicht klar, ob und unter welchen Voraussetzungen eine vertragliche Vereinbarung im Streitfall der gerichtlichen Prüfung bestehen wird.
- Jedenfalls dürfte ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das länger als zwei Jahre andauern soll, unwirksam sein.
- Die Wirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots dürfte jedenfalls an die Leistung einer Entschädigung gekoppelt sein.

Arbeitnehmervertreter / Gewerkschaft

Arbeitsrecht



Deutschland:

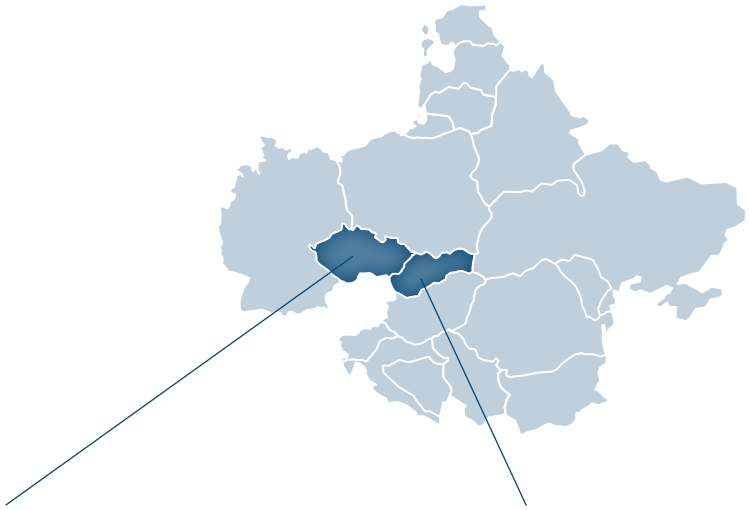
- Gewerkschaften sind Arbeitnehmervereinigungen, die den Zweck haben, die Ziele der Arbeitnehmer in Bezug auf Bezahlung und Arbeitsbedingungen zu verbessern.
- Gewerkschaften schließen Tarifverträge entweder mit einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden.
- Eine tarifvertragliche Vereinbarung ist für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis dann bindend, wenn beide Vertragsparteien Mitglied einer Tarifpartei sind und diese beiden Tarifparteien einen Tarifvertrag geschlossen haben.
- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann ebenfalls einen Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklären. In diesem Fall ist der Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber dieses Wirtschaftszweiges verbindlich.
- Die Arbeitnehmerbeteiligung erfolgt aufgrund eines Betriebsrates, sollte ein solcher bestehen. Kleinere Unternehmen mit weniger als fünf (5) Arbeitnehmern können keinen Betriebsrat einführen.

Polen:

- Arbeitnehmer können durch Gewerkschaften oder ähnliche Interessenvertreter (wie z.B. Betriebsräten) auf die Schaffung von fairen und zufriedenstellenden Arbeitsverhältnissen Einfluss nehmen und daran mitwirken.
- Eine Gewerkschaft ist ein unabhängiger und freiwilliger Zusammenschluss von Personen, die auf deren Initiative und mit dem Ziel gegründet wurde, die Arbeitnehmerschaft zu repräsentieren und zu schützen sowie Service-Leistungen anzubieten und die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten.
- Ein Betriebsrat / Vertrauensperson ist ein Angestellter des Unternehmens, der im Rahmen einer Arbeitnehmerversammlung gewählt wurde, um die Arbeitnehmer bei der Erfüllung ihrer Pflichten und der Wahrung ihrer Rechte gegenüber dem Arbeitgeber in arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu vertreten.

Arbeitnehmervertreter / Gewerkschaft

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

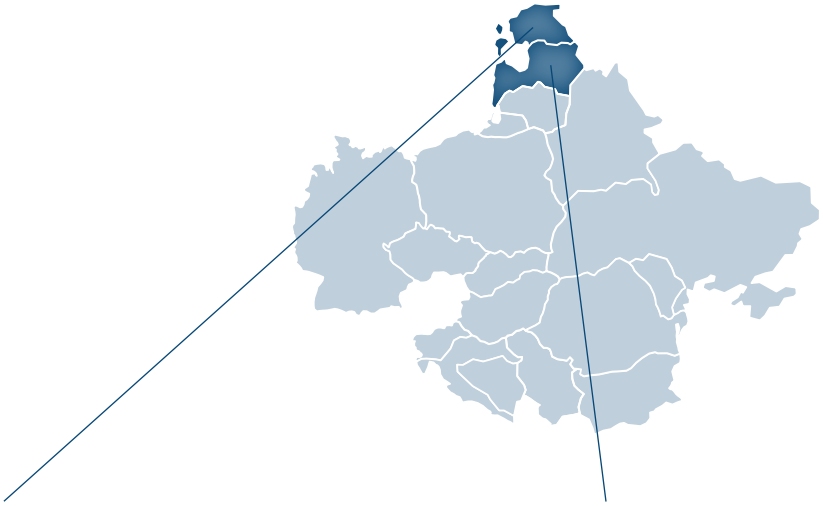
- Die Teilhabe von Arbeitnehmern an der Schaffung gerechter und zufriedenstellender Arbeitsbedingungen geschieht durch Gewerkschaften, Betriebsräte, den Europäischen Betriebsrat oder auch durch Arbeitsschutzbeauftragte im Unternehmen.
- Gewerkschaften sind im Handelsregister als Vereine eingetragen (bis 31.12.2013 waren sie beim Innenministerium als Verbände eingetragen).
- Die Gewerkschaften nehmen Beratungsaufgaben wahr und handeln Tarifverträge aus.
- Das ArbGB-cz bestimmt, welche Informationen ein Arbeitgeber den Gewerkschaften mitteilen muss, welche Tatsachen er mit ihnen verhandeln muss und zu welchen Handlungen er ihre vorherige Zustimmung benötigt (z.B. zum Erlass einer Arbeitsordnung, eines Urlaubsplans, einer Entlassung eines Gewerkschaftsfunktionärs) etc.
- Den Gewerkschaften obliegen auch umfangreiche Berechtigungen im Bereich der Sicherheit und des Schutzes der Gesundheit bei der Arbeit.

Slowakei:

- Arbeitnehmer beteiligen sich an der Schaffung von gerechten und zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen durch Gewerkschaften, Betriebsräte oder Arbeitnehmerbeauftragte.
- Gewerkschaften sind Vereinigungen, die in einem Verzeichnis beim Innenministerium eingetragen sind.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, am Arbeitsplatz die Tätigkeit einer Gewerkschaftsorganisation zu ermöglichen.
- Gewerkschaften verfügen über weitgehende Mitbestimmungs-, Erörterungs-, Informations- und Kontrollrechte sowie führen Verhandlungen über Tarifverträge.
- Ein Arbeitnehmerbeauftragter oder ein Betriebsrat hat bei der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen üblicherweise fast alle Kompetenzen der Gewerkschaft (insbesondere wenn keine Gewerkschaft bei dem Arbeitgeber tätig ist). Diese Arbeitnehmervertreter werden direkt durch die Arbeitnehmer gewählt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Wahl zu ermöglichen. Der Betriebsrat kann bei einem Arbeitgeber tätig sein, der mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt. Bei einem Arbeitgeber, der weniger als 50 Arbeitnehmer, aber mindestens drei (3) Arbeitnehmer beschäftigt, kann ein Arbeitnehmerbeauftragter tätig sein.
- Wenn bei einem Arbeitgeber eine Gewerkschaftsorganisation, ein Betriebsrat oder ein Arbeitnehmerbeauftragter nebeneinander tätig sind, steht der Gewerkschaftsorganisation das Recht auf Erörterung und auf Information zu, und dem Betriebsrat oder dem Arbeitnehmerbeauftragten das Recht auf Erörterung und Information.
- Arbeitnehmervertreter genießen während der Ausübung ihrer Funktionen einen speziellen Schutz.

Arbeitnehmervertreter / Gewerkschaft

Arbeitsrecht



Estland:

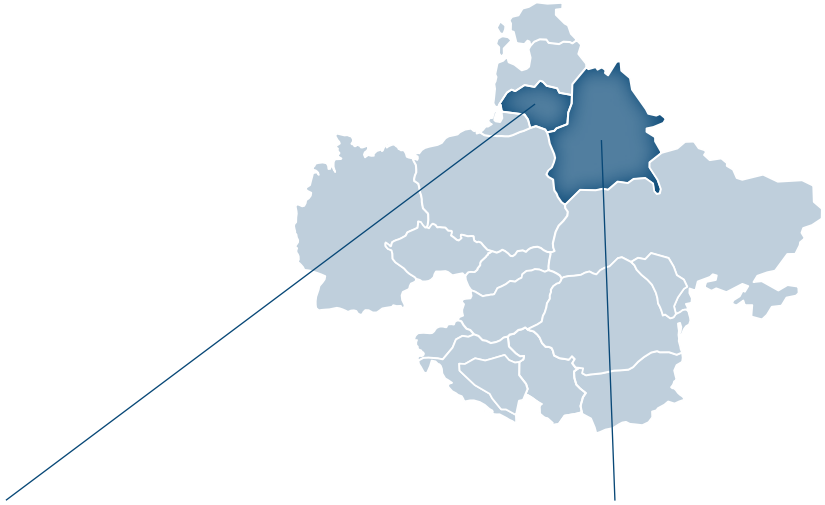
- Arbeitnehmer können durch Gewerkschaften oder ähnliche Interessenvertreter (wie z.B. Betriebsräten) auf die Schaffung von fairen und zufriedenstellenden Arbeitsverhältnissen Einfluss nehmen und daran mitwirken.
- Eine Gewerkschaft ist ein unabhängiger und freiwilliger Zusammenschluss von Personen, die auf deren Initiative und mit dem Ziel gegründet wurde, die Arbeitnehmerschaft zu repräsentieren und zu schützen sowie Service-Leistungen anzubieten und die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten.
- Ein Betriebsrat / Vertrauensperson ist ein Angestellter des Unternehmens, der im Rahmen einer Arbeitnehmerversammlung gewählt wurde, um die Arbeitnehmer bei der Erfüllung ihrer Pflichten und der Wahrung ihrer Rechte gegenüber dem Arbeitgeber in arbeitsrechtlichen Fragestellungen zu vertreten.

Lettland:

- Arbeitnehmer vertreten ihre Interessen durch die Teilnahme in Gewerkschaften, Betriebsräten oder durch Arbeitnehmervertreter.
- Gewerkschaften sind Vereinigungen, welche im Unternehmensregister geführt werden.
- Gewerkschaften führen Beratungsaufgaben und handeln Tarifverträge aus.
- Ein Arbeitsvertreter oder ein Betriebsrat vertritt in der Regel die Interessen der Arbeitnehmer mit fast allen Befugnissen einer Gewerkschaft, sofern keine Gewerkschaft vorhanden ist.

Arbeitnehmervertreter / Gewerkschaft

Arbeitsrecht



Litauen:

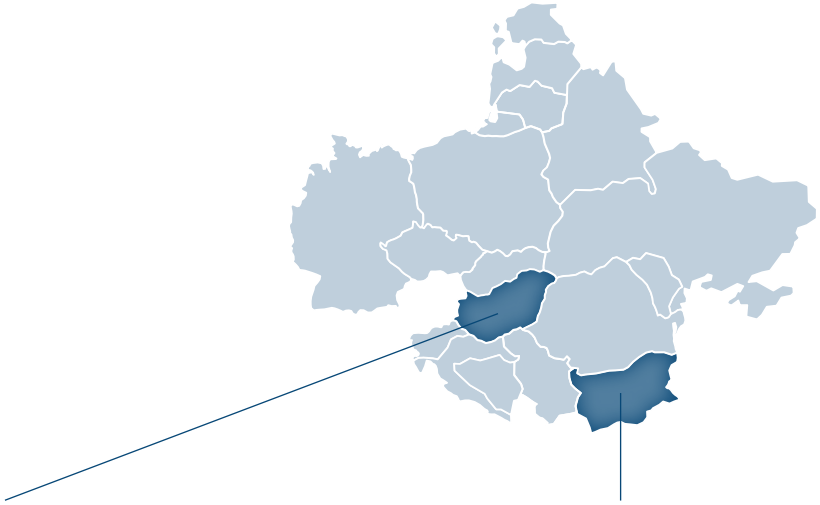
- Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer können durch die Arbeitnehmervertretung geschaffen, geändert, abgelehnt oder verteidigt werden.
- vGewerkschaften sind freiwillige, unabhängige Organisationen, die berufliche, wirtschaftliche und soziale Interessen der Arbeitnehmer repräsentieren und Rechte schützen.
- Der Betriebsrat ist ein weiteres Vertretungsorgan, welches nur dann gegründet wird, wenn die Gewerkschaft in dem Unternehmen nicht vorhanden ist und die Arbeitnehmer ihre Vertretung und die Wahrnehmung ihrer Rechte keiner Branchengewerkschaft übertragen haben. Der Betriebsrat hat im Grundsatz die gleichen Aufgaben wie die Gewerkschaft.

Belarus:

- Die Interessen der Arbeitnehmer können von der Gewerkschaften oder anderen Arbeitgeberorganisationen vertreten werden.
- Die Gewerkschaften üben solche Tätigkeiten aus, wie Beratungen, Abschluss eines Tarifvertrags und Schutz der Arbeitnehmerrechte.
- Die gesamtstaatlichen Gewerkschaften werden durch das Justizministerium registriert, territoriale Gewerkschaften werden durch den jeweiligen regionalen Vollzugausschuss registriert.

Arbeitnehmervertreter / Gewerkschaft

Arbeitsrecht



Ungarn:

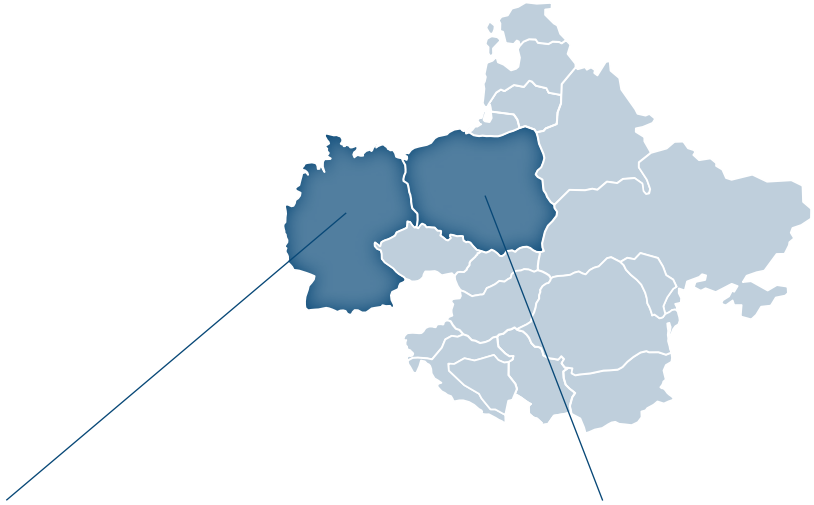
- Arbeitnehmer nehmen in der Ausgestaltung von gerechten und zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen durch die Gewerkschaften, Betriebsräte und Betriebsbeauftragten teil.
- Gewerkschaften sind Vereinigungen, die das Recht haben, mit dem Arbeitgeber über einen Tarifvertrag zu verhandeln und diesen abzuschließen.
- Ein Tarifvertrag ist ein wesentliches Mittel zur Gewährung der Flexibilität an dem Arbeitsplatz. Sofern nicht gesetzlich verboten, kann der Tarifvertrag von den allgemeinen Regeln abweichen und kann vorteilhaftere Bedingungen als das Arbeitsgesetzbuch sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber vorsehen.
- Betriebsräte bestehen ausschließlich aus Arbeitnehmern und sind bei der Gesellschaft oder bei ihrer Betriebsstätte über 50 Arbeitnehmer einzurichten. Die Betriebsräte haben Informations- und Konsultationsrechte.
- Wenn es keinen Tarifvertrag gibt oder keine Gewerkschaft, die zum Abschluss eines Tarifvertrags berechtigt ist, kann der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen. Eine Betriebsvereinbarung kann, wie die Tarifverträge, von den allgemeinen Regeln des Arbeitsgesetzbuchs abweichen. Eine Betriebsvereinbarung kann von den Regeln bezüglich der Gehälter der Arbeitnehmer nicht abweichen.
- Wenn die Gesellschaft des Arbeitgebers oder deren Betriebsstätte von 15 bis zu 50 Arbeitnehmer hat, muss ein Betriebsbeauftragter gewählt werden. Betriebsbeauftragte haben dieselben Rechte wie ein Betriebsrat, ausgenommen, dass muss ein Betriebsbeauftragter nicht berechtigt ist, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Bulgarien:

- Arbeitnehmer beteiligen sich am Prozess der Schaffung von gerechten und zufrieden stellenden Arbeitsbedingungen durch Gewerkschaften oder Belegschaftsvertreter.
- Gewerkschaften sind eingetragene juristische Personen.
- Gewerkschaften haben Beratungsfunktion und das Recht, über kollektive Arbeitsverträge zu verhandeln sowie Arbeitnehmer bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu vertreten.
- Der Belegschaftsvertreter hat Beratungsfunktionen. Er wird bei Belegschaften, die mehr als 50 Mitarbeiter umfassen, gewählt.
- Europäische Arbeitsvertretungen sind nur für gewisse grenzüberschreitende Fälle vorgesehen.

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

Arbeitsrecht



Deutschland:

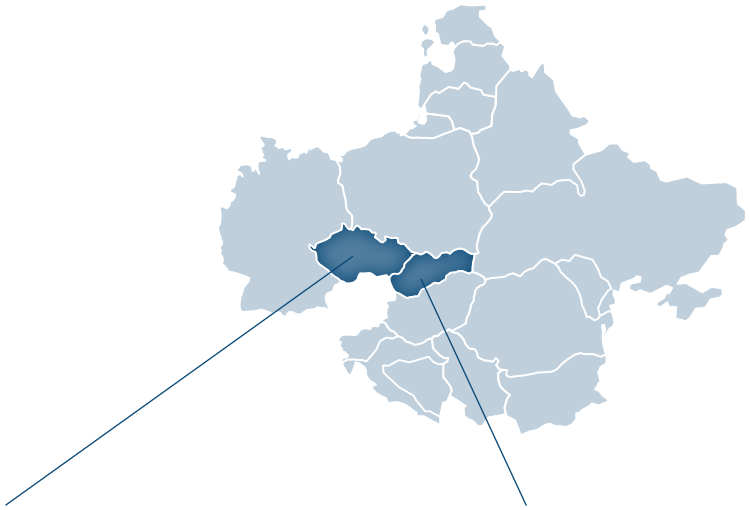
- Zuständig für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind die Arbeitsgerichte. Diese unterfallen als Spezialgerichte der Zivilgerichtsbarkeit.
- Einschlägig für Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten sind die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes.
- Gerichtskosten in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind grundsätzlich niedriger als die Gerichtskosten vor den ordentlichen Gerichten der Zivilgerichtsbarkeit mit einem vergleichbaren Streitwert. Eine Besonderheit der Arbeitsgerichtsbarkeit ist, dass auch die obsiegende Partei ihre Kosten für die Inanspruchnahme eines Rechtsanwaltes in erster Instanz selbst zu tragen hat.
- Im Arbeitsrecht existiert ein weites Feld an Rechtsprechung, das für die gerichtlichen Verfahren bindend ist. Die Mehrzahl der arbeitsrechtlichen Gerichtsverfahren endet durch einen Vergleich.

Polen:

- Arbeitnehmer nehmen an der Schaffung von fairen und zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen durch ihre Vertreter, den Betriebsrat oder Gewerkschaften teil.
- Gewerkschaften sind Vereine, welche in dem nationalen Gerichtsregister in einem zuständigen Amtsgericht eingetragen sind.
- Gewerkschaften führen Beratungen durch und handeln die Tarifverträge aus.
- Ein Betriebsrat der Arbeitnehmer muss gewählt werden, wenn in einem Betrieb mindestens 50 Personen arbeiten.
- Die Vertreter sichern meistens das Interesse der Arbeitnehmer, wenn es keine Gewerkschaft in einem Betrieb gibt.

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

Arbeitsrecht



Tschechische Republik:

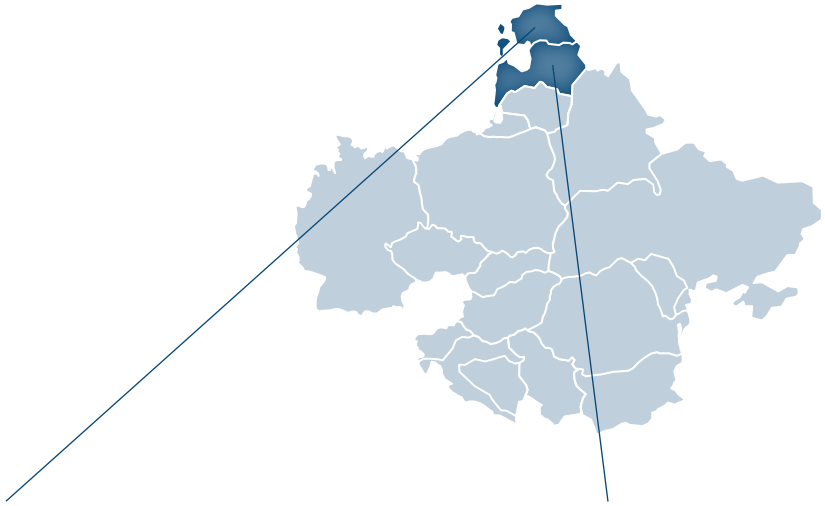
- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten, auch die Anfechtung der Gültigkeit einer Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses, werden von den Amtsgerichten (tsch.: okresní soud) gemäß der Zivilprozessordnung entschieden. In der Tschechischen Republik gibt es keine Arbeitsgerichte.
- Gerichtsstand ist der Wohnort bzw. Sitz des / der Beklagten; es kann auch das Gericht gewählt werden, das für den Arbeitsort örtlich zuständig ist.
- Streitigkeiten werden durch einen aus drei Richtern bestehenden Senat entschieden.
- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten sind zahlreich; es besteht von daher eine solide Basis an richtungsweisenden Entscheidungen.
- Die Gerichtsgebühren sind zunächst vom Kläger zu tragen. Von der Pflicht, Gerichtsgebühren zu zahlen, sind Arbeitnehmer befreit, die auf Ersatz des durch einen Betriebsunfall oder eine Berufskrankheit erlittenen Schadens klagen. Am Ende einer gerichtlichen Streitigkeit werden die Gebühren nach dem Verhältnis des Erfolgs einer Klage verteilt.

Slowakei:

- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten werden durch Bezirksgerichte gemäß der Zivilprozessordnung geregelt.
- Örtlich zuständige Gerichte sind Gerichte, in welchen der Beklagte seinen Sitz hat.
- Streitigkeiten werden durch einen Alleinrichter beigelegt.
- In der Regel müssen die Arbeitnehmer als Kläger keine Gerichtsgebühr bezahlen.
- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten kommen relativ häufig vor; die Rechtsprechung ist ziemlich umfassend. Über die Streitigkeiten wird relativ schnell entschieden.
- Ein Arbeitgeber, der einen Rechtsstreit über eine ungültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses verliert und dem Arbeitnehmer mehr als 12 Monatslöhne zahlen muss, kann beim Gericht eine Minderung oder die Nichtzusprechung eines Lohnersatzes über den Umfang von 12 Monaten hinaus begehren. Im Allgemeinen müssen Arbeitgeber nicht mehr als 36 Monatslöhne zahlen.

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

Arbeitsrecht



Estland:

- Zur Beilegung von Konflikten im Arbeitsrecht haben die Vertragsparteien das Recht, sich an den Arbeitsrechtsausschuss oder ein Gericht zu wenden.
- Die Arbeitsrechtausschüsse bestehen aus drei Mitgliedern, deren abschließende Entscheidung für die Parteien grundsätzlich bindend ist.
- Der Ablauf und die Beilegung von solchen Streitigkeiten über einen derartigen Ausschuss werden durch ein besonderes Gesetz (Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus) geregelt.
- Vorausgesetzt den Fall, dass die Parteien mit der Entscheidung nicht einverstanden sind, steht ihnen in dieser Angelegenheit der weitere Rechtsweg zu den Gerichten offen.
- Gerichtsverfahren werden gemäß der Zivilprozessordnung (Tsiviilkohtumenetluse seadustik) durch einen vorsitzenden Richter entschieden.

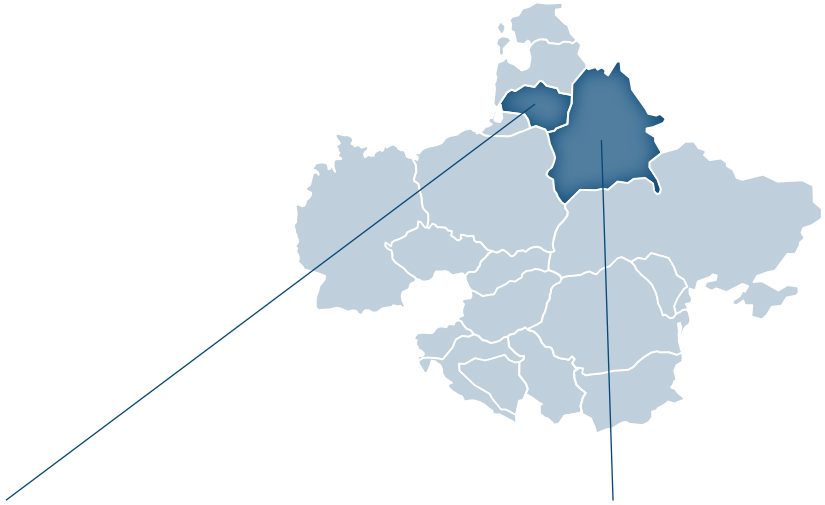
Lettland:

- Streitigkeiten zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber werden durch die Bezirksgerichte gemäß der Zivilprozessordnung entschieden.
- Es ist das Gericht örtlich zuständig, an dem der Beklagte wohnt. Arbeitnehmer können auch einen Anspruch auf den Ort der Zuständigkeit haben, an dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz oder seinen Arbeitsplatz hat.
- Streitigkeiten in erster Instanz werden von einem Einzelrichter entschieden.
- Der Angestellte muss als Kläger keine Gerichtsgebühren zahlen.
- Aufgrund der Vielzahl an Arbeitsstreitigkeiten existiert eine Menge an Rechtsprechung.
- Ansprüche, die eine Kündigung betreffen, müssen ab Zugang der Klage innerhalb von ca. zwei Monaten dem Gericht der ersten Instanz zugewiesen werden.
- Für andere Arbeitsstreitigkeiten gibt es keine strengen Fristen für die Gerichte bei der Anordnung von Gerichtsverhandlungen. Falls die Parteien das Recht der Berufung in den nächsten zwei (2) Instanzen ausüben, dauert der Rechtsstreit in der Regel bis zu drei (3) Jahre.

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

bnt
attorneys-at-law

Arbeitsrecht



Litauen:

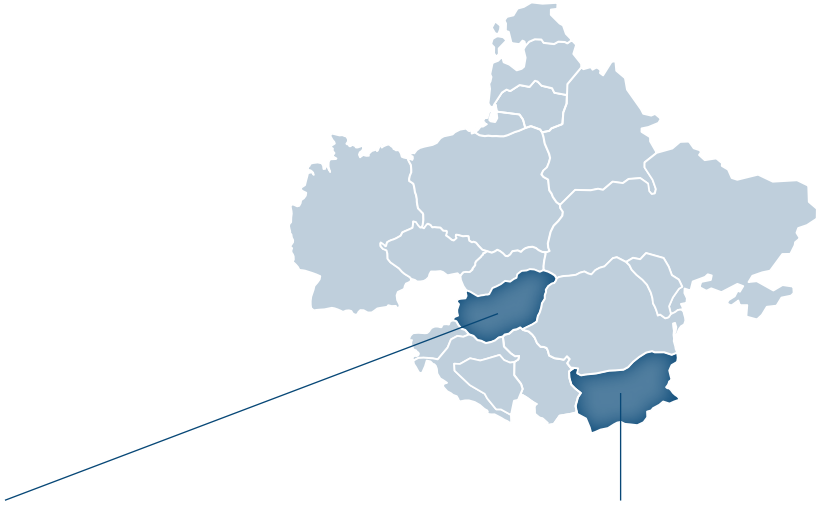
- In Litauen gibt es zwei Arten arbeitsrechtlicher Streitigkeiten: individualrechtliche und kollektivrechtliche. Für jede dieser beiden Streitigkeiten gelten unterschiedliche Grundsätze und Verfahrensarten.
- Die kollektiven arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind in der Regel mit Kollektivverträgen verbunden. Sie werden dem Schlichtungsausschuss, dem Arbeitsschiedsgericht oder einem Vermittler zur Lösung übergeben.
- Bei den individualrechtlichen Streitigkeiten handelt es sich um Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Für solche Streitigkeiten sind die Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten und Gerichte zuständig.
- Die Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist in der Regel eine notwendige Vorinstanz zur Klärung der Individualstreitigkeiten.
- Es ist nur in bestimmten gesetzlich geregelten Fällen möglich (z. B. für den Fall der Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Kündigung des Arbeitnehmers), direkt Klage bei Gericht zu erheben. Ansonsten lehnt das Gericht, sollte die Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten als Vorinstanz nicht angerufen worden sein, die Klageannahme ab.

Belarus:

- Im Arbeitskodex sind das Verfahren und spezifische kompetente Personen für individuale und kollektive Beilegung der Streitigkeiten geregelt.
- Individualstreitigkeiten werden von der Kommission für Arbeitsstreitigkeiten, die aus der gleichen Anzahl der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter besteht, verhandelt. Die Entscheidung der Kommission ist für die Parteien verbindlich, trotzdem kann sie auch vor Gericht angefochten werden.
- Grundsätzlich ist die Kommission zwar die erste Instanz für die Streitbeilegung. Dennoch kann der Streit in einigen Fällen im Rahmen einer Klage vor einem ordentlichen Gericht der Zivilgerichtsbarkeit ausgetragen werden. In der Regel ist es ein regionales ordentliches Gericht. Arbeitssachen werden in der Regel von einem Einzelrichter innerhalb eines Monats ab Klageerhebung entschieden. Arbeitnehmer sind von der Zahlung der staatlichen Gerichtsgebühr befreit.
- Ein Arbeitgeber kann mit der Zustimmung von Gewerkschaften andere Personen im Rahmen von Schlichtungs- sowie Schiedsverfahren und Mediation heranziehen.
- Kollektive Arbeitssachen werden in der Regel vor der Schlichtungskommission als Erstinstanz ausgetragen. Wenn die Parteien mit der Entscheidung nicht einverstanden sind, können sie eine Mediation oder ein Arbeitsschiedsgericht wählen. Die Schiedsgerichtsentscheidung kann empfehlender oder obligatorischer Natur sein. Die letztere wird vom Gericht vollgestreckt.

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

Arbeitsrecht



Ungarn:

- Arbeitsrechtliche Rechtsstreitigkeiten gehören zu Verwaltungs- und Arbeitsgerichten auf Bezirksebene.
- Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Sitz des Arbeitgebers oder nach dem letzten Arbeitsplatz des Arbeitnehmers. Erstinstanzliche Rechtsstreitigkeiten werden von einem Berufsrichter und zwei (2) Laienrichtern entschieden.
- Eine Befreiung von Verfahrens- und anderen Gebühren ist sowohl für Arbeitnehmer, als auch für Arbeitgeber erreichbar.
- Verwaltungs- und Arbeitsgerichte haben auch eine Zuständigkeit für kollektive Rechtsstreitigkeiten (z.B. Betriebsratswahlen, Streik der Gewerkschaften).
- Gemäß der Rechtspraxis steigt die Anzahl der arbeitsrechtlichen Rechtsstreitigkeiten, und die Verfahren sind nach der Einführung des neuen Arbeitsgesetzbuchs schneller geworden. Gleichzeitig haben die Gerichte die entstehenden Interpretationsfragen weiterhin zu behandeln.

Bulgarien:

- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten werden durch die Amtsgerichte nach den Regeln für die ordentliche Gerichtsbarkeit entschieden.
- Örtlich zuständig sind im Allgemeinen die Gerichte am Standort des Beklagten. Der Arbeitnehmer kann jedoch den Arbeitgeber auch am Ort der Arbeitsverrichtung verklagen.
- Zuständig ist der Einzelrichter.
- Im Allgemeinen schuldet der Arbeitnehmer keine Gerichtsgebühren.
- Arbeitsstreitigkeiten sind üblich, es besteht umfangreiche Rechtsprechung. Streitigkeiten werden relativ schnell beigelegt. Die Gerichte sind arbeitnehmerfreundlich.
- Der Arbeitgeber, der zur Wiederaufnahme eines Arbeitsverhältnisses verurteilt wird, muss Schadensersatz für maximal sechs Monate leisten, auch wenn der Arbeitnehmer durch die ungerechtfertigte Kündigung über einen längeren Zeitraum arbeitslos war.

Arbeitsrecht und Internationales Privatrecht (IPR)

Für alle Länder, die in dieser Übersicht enthalten sind – außer Weißrussland –, gelten seit dem Inkrafttreten der Verordnung Rom I (Verordnung 593/2008/EU) am 17.12.2009 die gleichen Regeln bei der Frage, welches Recht für Arbeitsverträge gewählt werden kann. Der Grundsatz ist, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber für Arbeitsverträge das auf den Arbeitsvertrag anwendbare Recht frei wählen können. Eine Beschränkung ergibt sich jedoch aus Art. 8 Abs. 1 Rom I, wonach „die Rechtswahl nicht dazu führen darf, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das ... mangels einer Rechtwahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.“ Dies bedeutet nach Abs. 2 bis 4, dass von dem Recht, das an dem Ort des Arbeitsplatzes gilt, nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. Zusätzlich können sog. Eingriffsnormen nach Art. 9 Rom I bestimmen, dass Bestimmungen, die am Ort des Arbeitsplatzes gelten, auch auf Arbeitsverträge angewandt werden müssen, die einer anderen Rechtsordnung unterliegen. Beispiele sind in letzter Zeit gerade Bestimmungen zum Mindestlohn, Mindestjahresurlaub, Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten, Vorschriften zur Leiharbeit, Arbeitssicherheit, Mutter- und Jugendschutz, aber nicht Kündigungsschutz oder Bestandsschutz bei Betriebsübergang.

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2015 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Slowakei	35.2 %	13.4 %
Weissrussland	34.6 %	1 %
Tschechien	34 %	11 %
Estland	33.8 %	1.6 %
Deutschland	19.375 %	20.175 %
Ungarn	28.5 %	18.5 %
Lettland	23.59 %	10.5 %
Litauen	30.98 %	9 %
Polen	16.26%	22.71 %
Bulgarien	17.8 – 18.5 %	12.5%

Weitere Lohnnebenkosten und Kommentare

Slowakei	**Steuern:** Einkommenssteuer für natürliche Personen iHv 19 % bis 2.918,52 EUR; 25 %, wenn mehr als 2.918,52 EUR, steuerfreier Betrag bis zu 3.803,33 EUR. **Sozialfonds:** Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Sozialfonds zu bilden und jährlich darin Beiträge abzuführen, von 0.6 % bis zu 2 % des monatlichen Bruttolohns aller Arbeitnehmer. **Verpflegung:** Wenn der Arbeitnehmer mehr als 4 Stunden arbeitet, hat er Anspruch auf eine Mahlzeit oder einen Essensgutschein. Der Arbeitgeber bezahlt mindestens 55 % des Preises der Mahlzeit oder des Essensgutscheins, d.h. bis zu 2,31 EUR. **Unfallversicherung:** Der Beitrag hängt von der Risikokategorie der Unternehmenstätigkeit ab und beträgt in der Regel ca. 0.8 % der Bemessungsgrundlage.
Estland	**Steuer:** Die Einkommenssteuer für natürliche Personen beträgt 20 % (Einheitssteuersatz). Im Jahre 2015 beträgt der Steuerfreibetrag 154,- EUR. Gesellschaften müssen Einkommenssteuer nur auf ihre ausgeschütteten Gewinne entrichten. **Sozialversicherung:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine „Sozialsteuer“ zu bezahlen, die 33 % des monatlichen Bruttogehalts beträgt. Der Minimum-Betrag für diese Steuer im Jahre 2015 beläuft sich auf 117,15 EUR. **Rentenversicherung:** Für den Arbeitnehmer beträgt der monatliche Pflicht-Beitrag zur Rentenversicherung 2 % (oder 3 % nach Antrag) des Bruttogehaltes. **Arbeitslosenversicherung:** Vom monatlichen Bruttogehalt des Arbeitnehmers werden 1,6 % als Arbeitslosenversicherungsbeitrag einbehalten. Zusätzlich bezahlt der Arbeitgeber einen entsprechenden Beitrag in Höhe von 0,8 %.
Deutschland	**Unfallversicherung** abhängig von der Risikoklasse, im Durchschnitt 1,3 %, wird ausschließlich vom Arbeitgeber getragen **Umlage U1:** 1,3 % - 3,94 % für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wird nur vom Arbeitgeber entrichtet. Bei Erkrankung übernehmen die Kassen 40 %-80 % der Aufwendungen des Arbeitgebers für die Entgeltfortzahlung. Diese Umlage kann von Unternehmen mit bis zu 30 Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden. **Umlage U2:** 0,38 %, für vom Arbeitgeber gemäß dem Mutterschutzgesetz zu erbringende Sozialleistungen. Komplette Erstattung sämtlicher Arbeitgeberleistungen nach dem Ausgleichs- und Umlageverfahren. **Umlage U3:** 0,15 % - Insolvenzgeldumlage.
Polen	**Steuer:** Einkommensteuer für Privatleute – 18 % vom jährlichen Einkommen bis zu 21.400 EUR; 32 % vom jährlichen Einkommen, das 21.400 EUR übersteigt. Steuerfreibetrag ungefähr 750 EUR pro Jahr. Einzel-Unternehmer können 19 % Einkommensteuer ohne zusätzliche Steuereingangsstufe bezahlen. **Sozialfond:** Ein Arbeitgeber, der mindestens 20 Personen vollzeitig beschäftigt, muss einen Betriebssozialfonds gründen und jährliche Abschreibungen dafür überweisen. Die Abschreibungen werden nach der Anzahl der Arbeitnehmer berechnet. Die Höhe der Basis-Abschreibung für einen Arbeitnehmer beträgt 37,5% des durchschnittlichen monatlichen Gehalts in der Volkswirtschaft im Jahr davor oder im zweiten Teil des Jahrs davor. **Arbeitsunfallversicherung:** in Höhe von 0,.4 % bis zu 8.12% des monatlichen Gehalts brutto eines Arbeitnehmers. Ein Höchstbetrag ist nicht bestimmt. Nur der Arbeitgeber zahlt diesen Betrag. **Arbeitsfonds (Arbeitslosengeld):** Ein Arbeitgeber zählt 2.45 % der Höhe der Basis des Sozialfondsbetrags. Zweck des Fonds ist Finanzierung des Kampfes gegen die Arbeitslosigkeit, des Arbeitslosengelds und der öffentlichen Arbeiten für die Arbeitslosen usw. **Fonds für garantierte Arbeitsleistungen:** Ein Arbeitgeber muss 0,1 % der Höhe der Basis des Sozialfondsbetrags bezahlen. Dieser Fonds dient dem Schutz der Arbeitnehmer im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers und zahlt die fehlenden Gehälter und andere den Arbeitnehmern zustehenden Leistungen aus. **Erfrischungsmahlzeit:** Ein Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern eine kostenlose Erfrischungsmahlzeit (einmal am Tag) und Getränke sicherstellen, wenn diese Arbeitnehmer in besonders schweren Bedingungen arbeiten und solche Maßnahmen aus vorsorglichen Gründen nötig sind.

Lohnnebenkosten

Arbeitsrecht

Ungarn	Seit 2012 zahlen Arbeitgeber keine Sozialversicherungs- oder sonstigen Beiträge. Stattdessen entrichten sie eine "Sozialbeitragssteuer" i.H.v. 27 %. Arbeitgeber zahlen außerdem einen Beitrag i.H.v. 1,5 % in einen Berufsausbildungsfonds ein.
Belarus	Arbeitgeber haben folgende Abgaben an den Sozialversicherungsfonds des Arbeitsministeriums abzuführen: **1) Rentenversicherung für Arbeitgeber** – 28% (für Arbeitgeber, die im Agrosektor tätig sind – 24%; für Konsumgenossenschaften, Eigentümergenossenschaften, Rentnervereine – 5 %). **2) Zeitliche Arbeitsunfähigkeit für Arbeitgeber** – 6% Die Bemessungsgrundlage für die Abgaben beschränkt sich auf vier landesdurchschnittliche Monatsgehälter in Belarus in dem Monat, der dem Abschlussmonat folgt. Die Sozialversicherung wird vom Betrag oberhalb des obengenannten Betrags nicht bezahlt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei der Staatsversicherungskasse „Belgosstrakh" wie folgt zu versichern: Der Arbeitsunfallversicherungszinssatz kann variieren und hängt von der Arbeitsbeschäftigungsart und den Arbeitsbedingungen ab. Der Durchschnittszins beträgt 0,6%.
Litauen	Die Sozialversicherung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; diese muss von dem Arbeitgeber gezahlt werden. Die Zahlung hängt von der Kategorie ab, in die der Arbeitnehmer eingeteilt ist: Kategorie I -0.9. %; Kategorie II – 0.38 %; Kategorie III – 0.18 %.
Lettland	**Steuer:** Einkommensteuer der natürlichen Personen 23 % **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:** Ein Arbeitgeber muss 75 % des täglichen Durchschnittsverdiensts für den zweiten und dritten Krankheitstag und 80 % des täglichen Durchschnittsverdiensts für den vierten bis zehnten Krankheitstag bezahlen. Ab dem elften Krankheitstag übernimmt der Staat die Auszahlung des Krankengelds. **Geschäftsrisikoabgabe:** Ein Arbeitgeber muss eine Geschäftsrisikoabgabe in Höhe von monatlich 0,36 EUR pro Arbeitnehmer zahlen, mit der Arbeitnehmer vor der etwaigen Insolvenz des Arbeitgebers geschützt werden soll.
Tschechien	**Steuern:** Die Lohnsteuer beträgt 15 % des "Superbruttogehalts" (monatliches Bruttogehalt plus Arbeitgeberbeiträge zur Sozial- und Krankenversicherung); hinzu kommt eine Solidarsteuer i.H.v. 7 % des monatlichen Bruttogehalts, die auf Einkommen von mehr als 106.444 CZK (ca. 3,843 EUR) im Monat erhoben wird. **Arbeitgeberhaftpflichtversicherung für im Zusammenhang mit Berufsunfällen und Berufskrankheiten erlittenen Schaden:** Obligatorisch, falls ein Arbeitgeber mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt. Die Prämiensätze variieren in Abhängigkeit vom Tätigkeitsfeld des Arbeitgebers.
Bulgarien	**Steuern:** Der Einkommensteuersatz für natürliche Personen beträgt 10%, wobei der Differenzbetrag zwischen dem monatlichen Bruttogehalt und den Sozialabgaben zu Lasten des Arbeitnehmers zu versteuern ist. Es wurde kein von der Steuer befreiter Mindestbetrag festgesetzt.

Länderdaten

Arbeitsrecht

	SK	CZ	HU	PL	BG	LT	LV	EE	BY	GE
Bevölkerung	5,420,011	10,537,818	9,849,000	38,483,957	7,202,000	2,911,800	1,979,700	1,313,271	9,485,300	81,100,000
Arbeitslosen-quote (in%)	12,4	5,2	7,6	10.8	9.9	10.0	10,2	6,6	1 [1]	4,6
BIP (in %)	3,1	4,4	3,6	3.0	2.3	2.6	2,1	2.1	- 2.1	0.9
durchschnit-tlicher Monatslohn (in €)	839	972	773	978	440	700	812	1005	381.77	3,527
minimaler Monatslohn (in €)	405	340	336	424	190	325	360	390	124	1,360
Durchschnit-tliche Arbeits-kosten (in €)	1,134.33	N/A	996	1,018.05	518	918	1,070.16	1357	513.86	31,88 [2]
minimale Arbe-itskosten insgesamt (in €)	475.76	N/A	433	436.70	230	426	N/A	521.74	166.90	N/A
die jährliche VPI-Inflation-srate (Durch-schnitt im %)	- 0.1	0,4	- 0,58	-0.8	- 0.3	- 0,4 [3]	0.5	-0,1	13.2	0,3
Einkommenss-teuer für Privat-personen (im %)	22 / 19 oder 25	15	16	19 / 18 oder 32	10	15	23	20	13	14 – 45

[1] Registriert

[2] Der Parameter ist in EUR/Stunde

[3] Stand Juli 2015

Notizen

Notizen

bnt Standorte

Belarus
bnt legal and tax
Revolutsionnaya Str.9, building 4 office 40
BY-220030 Minsk
Tel. +375 17 2039455
Fax: +375 17 2039273
info.by@bnt.eu

Bulgarien
bnt Neupert Ivanova & kolegi adv.dr.
Gladstone 48, BG-1000 Sofia
Tel.: +359 2 980 1117
Fax: +359 2 980 0643
info.bg@bnt.eu

Deutschland
bnt Rechtsanwälte GbR
Leipziger Platz 21, D-90491 Nürnberg
Tel.: +49 911 569 61 0
Fax: +49 911 569 61 12
info.de@bnt.eu

Estland
bnt attorneys-at-law Advokaadibüroo OÜ
Tatari 6, EE-10116 Tallinn
Tel.: +372 667 62 40
Fax: +372 667 62 41
info.ee@bnt.eu

Lettland
bnt Klauberg Krauklis ZAB
Alberta iela 13, LV-1010 Riga
Tel.: +371 6777 05 04
Fax: +371 6777 05 27
info.lv@bnt.eu

Litauen
bnt Heemann Klauberg Krauklis APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor, LT-03107 Vilnius
Tel.: +370 5 212 16 27
Fax: +370 5 212 16 30
info.lt@bnt.eu

Polen
bnt Neupert Zamorska & Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51, PL–00 867 Warschau
Tel.: +48 22 373 65 50
Fax: +48 22 373 65 55
info.pl@bnt.eu

Slowakei
bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Cintorínska 7, SK-811 08 Bratislava 1
Tel.: +421 2 57 88 00 88
Fax: +421 2 57 88 00 89
info.sk@bnt.eu

Tschechische Republik
bnt attorneys-at-law s.r.o.
Slovanský dům (Gebäude B/C)
Na příkopě 859/22, CZ-110 00 Praha
Tel.: +420 222 929 301
Fax: +420 222 929 309
info.cz@bnt.eu

Ungarn
bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103., H-1143 Budapest
Tel.: +36 1 413 3400
Fax: +36 1 413 3413
info.hu@bnt.eu

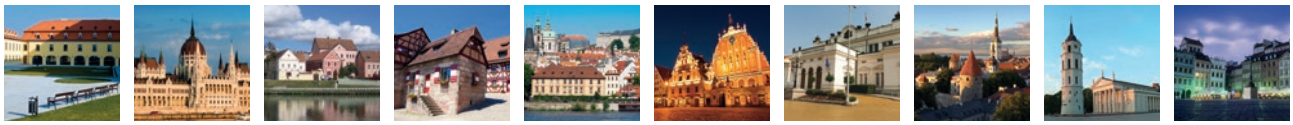
bnt Korrespondenzkanzleien
Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Rumänien, Russland, Serbien, Slowenien, Ukraine.

bnt weitere Informationen unter: www.bnt.eu

bnt

Rechtsanwälte in Mittel- und Osteuropa

www.bnt.eu



BRATISLAVA BUDAPEST MINSK NÜRNBERG PRAHA RIGA SOFIA TALLINN VILNIUS WARSZAWA