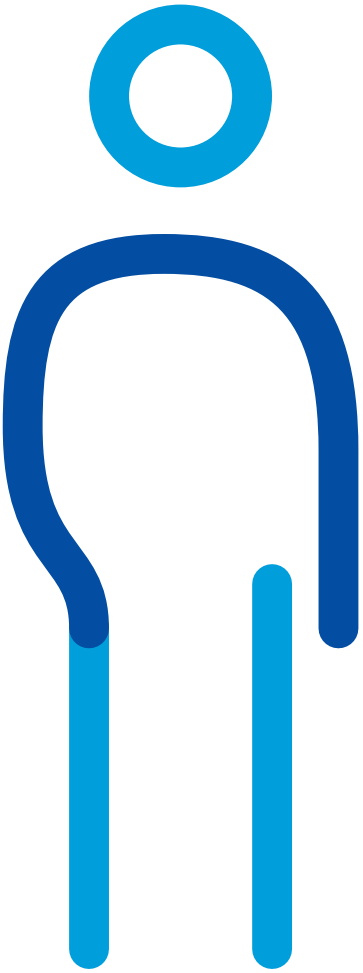
MITTEL- UND OSTEUROPA

Arbeitsrecht

Survey | 2020



bnt attorneys in CEE

close. straight. forward.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des lokalen Arbeitsmarkts spielen eine grundlegende Rolle bei der Entwicklung der Unternehmensstrategie von Investoren in dem jeweiligen Zielland. Die Flexibilität bei der Beschäftigung, Berücksichtigung von neuen Trends und die Attraktivität der Personalkosten gehören zu den wichtigsten Erwartungen der Investoren bei den unternehmerischen Vorhaben auf den Arbeitsmärkten in Mittel- und Osteuropa.

Die Experten der bnt attorneys in CEE für Arbeitsrecht aus der Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn und Weißrussland haben die wichtigsten Daten, Fakten und Risiken des Arbeitsrechts der Region analysiert, um Ihnen zum dritten Mal eine wertvolle Übersicht zum Arbeitsrecht in Mittel- und Osteuropa vorlegen zu dürfen.

In dieser Auflage möchten wir Sie insbesondere auf die neuen alternativen Formen von Beschäftigung aufmerksam machen, die Sie in Mittel- und Osteuropa zur Anwendung bringen können, um auch in der sich schnell entwickelnden „Gig-Economy“ als Arbeitgeber wettbewerbsfähig zu sein.

Wir hoffen, dass Ihnen diese Publikation einen guten Überblick über das Arbeitsrecht in Mittel- und Osteuropa verschafft. Falls Sie konkrete Fragen haben und Rechtsberatung bedürfen, wenden Sie sich an unser bnt Team für Arbeitsrecht in Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn und Weißrussland.

Zuzana Chudáčková
Partner

Co-Head of Employment Practice Group

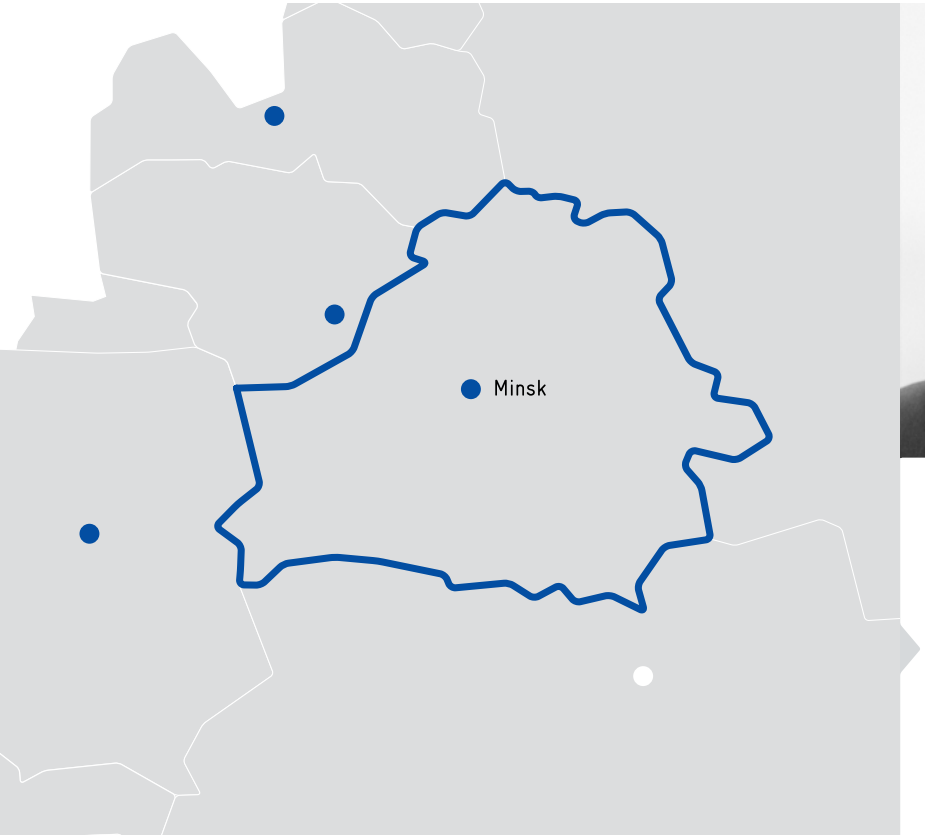
Mit freundlichen Grüßen,
Zuzana Chudáčková

Table of contents

Belarus	5
Bulgarien	12
Estland	21
Lettland	29
Litauen	36
Polen	47
Slowakei	57
Tschechien	67
Ungarn	77

Belarus

bnt legal and tax
Revolutsionnaya Str. 9
building 4 office 40
BY - 220030 Minsk



IHR ANSPRECHPARTNER

Alexander Liessem
Partner

T +375 1 7203 94 55
alexander.liessem@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- 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.

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- 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.
- Der Arbeitskontrakt darf für den Zeitraum von 1 (einem) bis zu fünf (5) Jahren und nur in schriftlicher Form abgeschlossen werden.
- Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen wird, so gilt der Vertrag als unbefristet abgeschlossen.
- 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 5 (fünf) Tagen, verlangen.
- Andere besondere Arten des befristeten Arbeitsvertrags können unter bestimmten Bedingungen abgeschlossen werden. Diese Bedingungen bedürfen der Schriftform, anderenfalls sind sie ungültig. Diese besonderen Formen des Arbeitsvertrags sind:
  - Arbeitsvertrag, aufgrund dessen besondere Aufgaben erledigt werden sollen und bei dem die Vertragsdauer nicht vorgeschrieben ist;
  - Arbeitsvertrag für Saisonarbeiten – bis zu 6 (sechs) Monate im Jahr;
  - Arbeitsvertrag für die Dauer der Abwesenheit des Arbeitnehmers, dessen Arbeitsplatz erhalten bleibt, z.B. Ersatz für Mutterschutz.

1.3. Probezeit

- Die Dauer der Probezeit darf drei (3) Monate nicht überschreiten.

1.4. Geschäftsführervertrag

- Die Arbeitsverträge mit Geschäftsführern sind im Arbeitskodex, im Dekret und im Dekret des Präsidenten Nr. 5 vom 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 wichtigem Grund gekündigt werden.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- 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 auch von der Kategorie der Arbeitnehmer abhängen. Im Falle der Schichtarbeit darf die Dauer einer Schicht 12 (zwölf) Stunden nicht überschreiten.

- Der Arbeitgeber kann ein anderes Arbeitszeitregime vorgeben, wie z. B. kalkulierte Arbeitszeit, Teilung der Arbeitszeit, flexible Arbeitszeit usw.

2.2. Zeitkonto und Gleitzeit

- Das Zeitkonto ist gesetzlich nicht geregelt.

- Der Arbeitgeber kann Gleitzeit einführen. Überstundenarbeit im Zusammenhang mit der Gleitzeit ist durch zusätzliche Urlaubstage zu kompensieren.

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- Eine Überstundenarbeit ist eine Arbeit, die auf Initiative des Arbeitgebers ausgeübt wird und die die normale Arbeitszeitdauer überschreitet.

- Ein Arbeitnehmer ist ausnahmsweise zur Überstundenarbeit ohne Zustimmung verpflichtet, z. B. bei Betriebsunfällen, Naturkatastrophen oder bei ernsthaften technischen Unfällen.

- Ein Arbeitgeber kann Überstundenarbeit für max. 180 Wochenstunden innerhalb eines Kalenderjahrs unter der Bedingung anordnen, dass der Arbeitnehmer nicht länger als 10 (zehn) Überstunden pro Woche arbeitet und die gesamte tägliche Arbeitszeit (normale und mit Überstunden) nicht mehr als 12 (zwölf) Stunden beträgt. Für Überstundenarbeit ist ein Zuschlag in Höhe von 100% fällig.

2.4. Urlaub

- Die gesamte Haupturlaubsdauer muss mindestens 24 Kalendertage pro Jahr betragen. Nach Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann die Urlaubszeit in zwei Teile aufgeteilt werden, einer dieser Teile muss mindestens 14 Tage lang sein.

- Mit zusätzlichen Urlaubstagen müssen die Arbeitnehmer in folgenden Fällen kompensiert werden:

  – wenn einen Arbeitskontrakt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorliegt;

  – bei Überstundenarbeit im Zusammenhang mit der Gleitzeit;

  – für Arbeiten mit schädlichen und (oder) gefährlichen Arbeitsbedingungen und für die besondere Art der Arbeit.

- Zum Teil kann der Urlaub durch eine Kompensation in Geld in folgenden Fällen ersetzt werden:

  – wenn der Teil des Urlaubs 21 Kalendertage überschreitet;

  – wenn der Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückgerufen wurde.

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- In der Gesetzgebung sind zwei Formen der Entlohnung vorgesehen: Zeitlohn und Akkordlohn.

- Grundsätzlich ist die Entlohnung regelmäßig in den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Tagen auszuzahlen, aber nicht seltener als zweimal pro Monat. Bei dem Abschluss des Arbeitskontraktes ist die Auszahlung des Lohns einmal pro Monat zumutbar.

- Das Mindestgehalt beträgt 305 BYN (ca. 127 EUR) – Stand: 09.11.2018.

3.2. Zuschüsse

- Die Art der Zuschüsse / Begünstigungen der Arbeitnehmer wird grundsätzlich in den Arbeitsverträgen und lokalen Rechtsakten festgelegt.

3.3. Begünstigungen

- Die Art und Höhe der Zuschüsse / Begünstigungen der Arbeitnehmer wird grundsätzlich in

den Arbeitsverträgen und lokalen Rechtsakten festgelegt.

- Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
BELARUS	34.6%[1]	1 %

[1] *34 % ist der allgemeine Beitragssatz; der Wert von 0,6% ist ein Durchschnitt, der von Arbeitgeber zu Arbeitgeber abweichen kann.*

3.4. Lohnnebenkosten

- Arbeitgeber haben folgende Abgaben an den Sozialversicherungsfonds des Arbeitsministeriums abzuführen:

  – Rentenversicherung für den Arbeitgeber – 28% (für Arbeitgeber, die im Agrosektor tätig sind – 24%; für Konsumgenossenschaften, Eigentümergenossenschaften, Rentnervereine – 5 %).

  – Zeitweise Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitgeber – 6%

    Die Bemessungsgrundlage für die Abgaben beträgt 4 (vier) landesdurchschnittliche Monatsgehälter in Belarus in dem Monat, der dem Abschlussmonat folgt. Auf die Bemessungsgrundlage übersteigendes Einkommen werden keine Sozialversicherungsbeträge fällig.

    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%.

  – Einkommensteuer: 13%, die vom Arbeitgeber abgeführt wird.

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

- Die Änderung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist in folgenden Fällen möglich:

  – Änderung von wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages. Die Änderung von wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrages muss vom Arbeitgeber wirtschaftlich begründet werden. Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer spätestens sieben (7) Tage zuvor über die Änderungen benachrichtigen. Weigert sich der Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis zu den neuen Bedingungen zu verlängern, wird der Arbeitsvertrag gekündigt und eine Entschädigung in Höhe einen Lohns für zwei (2)Arbeitswochen an den Arbeitnehmer ausgezahlt;

  – Entsendung des Arbeitnehmers, um eine andere Arbeitstätigkeit auszuüben. Dafür ist die vorherige Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich;

  – Entsendung des Arbeitnehmers in eine andere Abteilung (die Arbeitstätigkeitsart und die Position bleibt unverändert). Dafür ist keine Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich.

4.2. Betriebsübergang

- Wenn im Falle eines Betriebsübergangs (zum Beispiel, spin-off deal) kein neuer Arbeitsvertrag gewollt/notwendig ist, sind die bereits existierten Arbeitsverträge einfach zu transferieren. Der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages ist nicht erforderlich.

- Bei geplanten Änderungen der Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Änderung des Gehaltes) beim Betriebsübergang, ist ein neuer Arbeitsvertrag abzuschließen.

- Falls es zu einer Massenentlassung kommt, finden die entsprechenden Anforderungen an die Massenentlassung Anwendung.

4.3. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- Die Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisse sind gesetzlich nicht geregelt.

4.4. Entsendung

- Bei einer Entsendung des Arbeitnehmers sind grundsätzlich folgende Unterlagen erforderlich:
  - Verordnung über Dienstreisen, um Streitigkeiten über die Erstattung der Dienstreisekosten u.a. zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vermeiden;
  - Anweisung des Arbeitgebers ggf. auch Einladung eines ausländischen Unternehmens;
  - Festlegung des Zwecks der Dienstreise;
  - Bericht des Arbeitnehmers über die Dienstreise und über die Kosten (nach der Rückkehr);
  - ggf. nach Wunsch des Arbeitgebers – Dienstreisebescheinigung, auf die der Arbeitnehmer einen Stempel über die Ankunft an der Dienstreisestelle und die Abreise von dort bekommt.
- Arbeitnehmer, die sich auf einer Dienstreise befinden, unterliegen der am Ort ihrer Geschäftsreise festgelegten Arbeitszeit und Ruhezeit.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

- Sowohl der unbefristete als auch der befristete Arbeitsvertrag kann jederzeit im gegenseitigen Einverständnis gekündigt werden;
- Der befristete Arbeitsvertrag endet mit Fristablauf. Wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags tatsächlich weiter besteht und keine der Parteien die Kündigung fordert, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Dauer verlängert.

5.2. Kündigung

5.3. Außerordentliche Kündigung

- Der Arbeitskodex enthält spezifische Gründe der Kündigung eines Vertrags auf Initiative des Arbeitgebers, die alle Vertragsarten betreffen. Hierbei handelt es sich um die nachfolgenden Fallgruppen:
  - Liquidation, kollektive Entlassung;
  - gesundheitliche Gründe auf Seiten des Arbeitnehmers;
  - Qualifikationsmängel;
  - systematische oder grobe Nichterfüllung der Arbeitspflichten;
  - Abwesenheit auf der Arbeit über einen Zeitraum von drei (3) und mehr Stunden;
  - Abwesenheit auf der Arbeit über einen Zeitraum von vier (4) Monaten aus gesundheitlichen Gründen (gilt nicht für Schwangerschaftsurlaub, Arbeitsunfälle, Zeit- und Saisonarbeitsverhältnisse)
  - Anwesenheit am Arbeitsplatz unter Alkohol-, Drogeneinfluss oder 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 Vergehens eines Mitarbeiters, Vereitelung der Verfolgung eines Schädigers;
  - Nichtbeseitigung von Verstößen, die von

Kontrollorganen festgestellt wurden.

- Eine Benachrichtigung an den Arbeitnehmers soll im Falle der Liquidation, der Massenentlassung oder der Kündigung innerhalb von zwei (2) Monaten vor der Vertragsbeendigung erfolgen. Die Zweimonatsfrist braucht im Falle der Auszahlung zweier Durchschnittsmonatsgehälter als zusätzliche Kompensation nicht eingehalten zu werden.

5.4. Massenentlassung

- 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 Monats;
  - 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 Monaten vor der Kündigung benachrichtigt werden. Der Arbeitgeber soll eine Vergütung an den Arbeitnehmer in Höhe von zwei Monatsgehältern auszahlen. In einigen Fällen kann die Massenentlassung nur nach entsprechender Benachrichtigung der Beschäftigungsagentur erfolgen. Einigen Arbeitnehmern stehen bei Massenentlassungen besondere Rechte zu.

5.5. Abfindung

- Der Arbeitgeber ist zur Auszahlung einer Abfindung in Höhe von zwei (2) 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 Auszahlung einer Abfindung in Höhe von drei (3) 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 (3) 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 Kompensation in Höhe von lediglich drei (3) Monatsmindestgehältern vor, falls eine vorzeitige Kündigung des Arbeitsvertrages wegen der Verletzung von Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber ausgesprochen wurde.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- Dieses ist nicht in der Gesetzgebung geregelt.
- Im Allgemeinen kann auch der Geschäftsführer für einen anderen Arbeitgeber tätig sein. Ausnahmen gelten nur für 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).

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- Im Arbeitskodex sind das Verfahren und spezifische kompetente Personen für individuelle und kollektive Beilegung von Streitigkeiten geregelt.
- Individualstreitigkeiten werden von der Kommission für Arbeitsstreitigkeiten, die aus gleich vielen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern 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.

7. Neue Formen von Beschäftigung

- Keine

8. Beschäftigung von Ausländer

8.1. EU-Bürger (und Bürger aus Staaten des EWR und der Schweiz)

- EU-Bürger (und Bürger aus Staaten des EWR und der Schweiz) benötigen eine Arbeitsgenehmigung, um in Belarus eine Arbeitstätigkeit auszuüben. Von dieser Grundregel existieren nur wenige eng umgrenzte Ausnahmen wie etwa die Tätigkeit als Repräsentanzleiter ausländischer Organisationen in Belarus. Eine Arbeitsgenehmigung dient regelmäßig als Grundlage für den Aufenthaltstitel.
- Bei der Einstellung der Ausländer muss der Arbeitgeber noch die speziellen Bedingungen aus dem Migrationsrecht im Arbeitsvertrag mit dem Ausländer beachten sowie den Arbeitsvertrag bei der Behörde registrieren lassen.

8.2. Drittstaatsbürger

- Die Anforderungen in Bezug auf Arbeitsgenehmigungen und zur Registrierung des Arbeitsvertrags gelten auch für die Bürger anderer Staaten. Eine Ausnahme stellen die Bürger der Staaten dar, mit denen Belarus spezielle Übereinkommen abgeschlossen hat. Im Moment sind die Bürger der Staaten der Eurasischen Wirtschaftsunion (Russland, Armenien, Kazachstan, Kyrgystan) von dem Erfordernis einer Arbeitsgenehmigung befreit.

Autor: Alexander Lieβem

Bulgarien

bnt Neupert Ivanova & kolegi adv.dr.
Gladstone 48
BG – 1000 Sofia

IHR ANSPRECHPARTNER

Stela Ivanova
Partner

T +359 2 980 11 17
stela.ivanova@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- 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 der Entstehung des Arbeitsverhältnisses.
- Ein Arbeitsvertrag muss folgenden Mindestinhalt aufweisen: Art der Tätigkeit mit Stellenbeschreibung, Ort der Tätigkeit, Beginn der Tätigkeit und Lohn.
- Ein kollektiver Arbeitsvertrag (Tarifvertrag) ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmerorganisation, die günstigere Regelungen als die gesetzliche beinhalten soll.

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- Bei Arbeitsverträgen muss die Befristung ausdrücklich und schriftlich vereinbart werden, sonst gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet.
- Arbeitsverträge können auf maximal 3 (drei) 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 für einen Mindestzeitraum von einem Jahr abgeschlossen werden; er kann nur einmal verlängert werden. Die Verlängerungsfrist darf nicht kürzer als ein Jahr sein. Bei Zuwiderhandlungen gelten befristete Arbeitsverträge als unbefristete.
- Die Befristung ist bei Leiharbeitsverträgen die Regel. Hier geht der Gesetzgeber davon aus, dass ein Leiharbeitsvertrag entweder bis zur Erledigung eines bestimmten Arbeitsvolumens oder zur Ersetzung eines fehlenden Mitglieds des regulären Entleiherpersonals abgeschlossen wird.

1.3. Probezeit

- Die Probezeit kann nur einmal zwischen denselben Parteien für denselben Arbeitsvertrag vereinbart werden.
- Sie kann maximal sechs Monate betragen.
- Dabei kann vertraglich bestimmt werden, dass die Probezeit nur zugunsten des Arbeitgebers vereinbart wird. In einem solchen Falle kann sich nur der Arbeitgeber auf die Probezeit berufen.
- Während der Probezeit kann mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Nähere Begründung ist nicht erforderlich.

1.4. Geschäftsführervertrag

- Geschäftsführer sowie die Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder sind nach inzwischen etablierter Rechtsprechung keine Arbeitnehmer.
- Ihre Funktion nehmen sie auf Grund des Handelsgesetzes wahr und, nach dem Subsidiaritätsprinzip, des schuldrechtlichen Gesetzes über die Verbindlichkeiten und Verträge.
- Sie werden aber in abgabenrechtlicher Sicht als Arbeitnehmer behandelt.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden. Verkürzte Arbeitszeiten gelten für gefährliche und gesundheitsbelastende Berufe. Hier ist geht es um eine wöchentliche Anzahl von weniger als 40 Stunden (es gelten untergesetzliche Regeln), die Stelle gilt aber dennoch als eine Vollzeitstelle.

- Der Gesetzgeber geht von einer fünftägigen Arbeitswoche aus, bei der jeder Arbeitstag 8 (acht) Arbeitsstunden umfasst. Dies ist aber nicht zwingend, der Arbeitgeber hat einen weitgehenden Gestaltungsfreiraum. Dieser Gestaltungsfreiraum ist durch die zwingenden Ruhepausen (zwischentägig 12 Stunden, zwischenwöchentlich 48 Stunden, zwischenschichtlich ausnahmsweise auch 24 Stunden) beschränkt.

- Ruhepausen im Laufe des Tages, z.B. die 30-minütige Essensaufnahmepause, gelten nicht als Arbeitszeit.

2.2. Zeitkonto und Gleitzeit

- Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren, indem er die sog. summarische Berechnung der Arbeitszeit anordnet. Dieses Institut kann in die deutsche Sprache auch als „Zeitkonto“ übersetzt werden. Dabei führt der Arbeitgeber Arbeitszeitkonten, die binnen einem Zeitraum von höchstens 6 (sechs) Monaten durch arbeitsfreie Zeiten ausgeglichen werden müssen, ein. Unter diesem Modell kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 (zwölf) 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.

- Die Gleitzeit ist eine Möglichkeit des Arbeitgebers, den Mitarbeitern zu erlauben, in einem bestimmten zulässigen Zeitkorridor zur Arbeit zu erscheinen und/oder innerhalb diesem die Arbeitsstelle zu verlassen. Diese Möglichkeit wird in der Praxis üblicherweise mit der Einführung einer Stempeluhr oder eines ähnlichen Systems zur automatisierten Erfassung der Arbeitszeit verbunden. Dies gilt als eine organisatorische Maßnahme des Arbeitgebers, die von seinem organisatorischen Weisungsrecht umfasst ist und keiner näheren Regelung im Arbeitsvertrag bedarf. Die Gestaltungsmacht des Arbeitgebers ist jedenfalls durch die zwingenden Ruhepausen, die das bulgarische Arbeitsgesetzbuch verordnet, eingeschränkt (siehe dazu „Arbeitszeit“). Im Effekt ähneln sich das Zeitkonto und die Gleitzeit stark. Der Unterschied besteht hauptsächlich darin, wer (Arbeitgeber beim Zeitkonto, Arbeitnehmer bei der Gleitzeit) die Entscheidungsmacht über den Zeitpunkt des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes konkret ausübt.

- Es besteht eine dritte Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, die für Führungskräfte geeignet ist. Hier vereinbart der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine sog. nicht normierte Arbeitszeit. In der Folge fallen, unabhängig von der konkreten Arbeitsbelastung, keine Überstunden an. Der Arbeitgeber ist aber mit zusätzlichem Jahresurlaub zu kompensieren. Dabei ist es in der Rechtsprechung noch ungeklärt, ob jede zusätzlich erarbeitete Stunde zu kompensieren ist oder eben eine pauschal angesetzte zusätzliche Jahresurlaubszeit genügt. Da bei der nicht normierten Arbeitszeit per Definition keine Überstunden anfallen und daher der Arbeitgeber keine Pflicht hat, sie zu dokumentieren, erscheint eher die zweite Lösung systemlogisch.

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- Jede Arbeit, die über das gesetzliche oder vertragliche Maß hinaus geleistet wird, gilt als Überstunde. Im Allgemeinen hateine Arbeitswoche 40 Stunden, die auf fünf Tage (Montag bis Freitag) mit 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 wurden, aber nicht beendet werden konnten.

- Überstunden sind jedenfalls verboten, wenn ihre Anzahl 150 pro Kalenderjahr, 30 Tagesstunden und 20 Nachtstunden im Kalen-

dermonat, 6 (sechs) Tagesstunden und 4 (vier) Nachtstunden pro Kalenderwoche oder 3 (drei) Tagesstunden und 2 (zwei) 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.

2.4. Urlaub

- Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zur Erholung und Wiederherstellung seiner Arbeitskraft. In der Industrie gibt es in der Regel keine arbeits- und tarifvertraglichen Urlaubsansprüche, die über die gesetzliche Mindestregelung hinausgehen. Großzügiger sind die Arbeitgeber in der Staatsverwaltung und in Dienstleistungssektoren mit hohem Mehrwert (wie z.B. in der Software-Branche).

- Die Dauer des gesetzlichen Erholungsurlaubs beträgt 20 Werktage, was 4 (vier) Wochen entspricht.

- Bei Erstbeschäftigung entsteht das Recht auf Jahresurlaub erst nach dem achten Monat der Arbeit.

- Bei Beendigung des Arbeitsvertrags ist der Jahresurlaub, der nicht mehr in der verbleibenden Beschäftigungszeit gewährt werden kann, auszuzahlen.

- Der Urlaub wird zeitlich grundsätzlich durch den Arbeitgeber festgelegt, wobei die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Die sog. Selbstbeurlaubung - der eigenmächtige Urlaubsantritt – kann einen Kündigungsgrund darstellen.

- Die Vergütung während des Urlaubs bemisst sich nach dem Durchschnittsbruttogehalt der vergangenen 12 (zwölf) Monate. Eher selten wird zusätzlich Urlaubsgeld gewährt.

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die vertraglich vereinbarte Vergütung („Gehalt“) zu zahlen. Das Gehalt kann sich nach Zeit oder nach Leistung (z.B. produzierte Stückzahl) bemessen. Der Mindestlohn darf jedenfalls nicht unterschritten werden.

- Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, wenigstens den gesetzlichen Mindestlohn zu erhalten. Dieser beträgt seit dem 1. Januar 2019 pro Monat bei Vollzeitbeschäftigung 560 BGN (gemeint ist der Arbeitnehmer-Bruttolohn). Dies entspricht 286 EUR. Branchenspezifische Mindestlöhne werden aktuell diskutiert, sind aber zu Beginn des Jahres 2019 noch nicht eingeführt worden. Tarifverhandlungen spielen eine sehr untergeordnete Rolle.

3.2. Zuschüsse

- Ein allgemeiner Pflichtzuschlag von 0,6% jährlich vom vertraglich vereinbarten Arbeitnehmerbruttolohn wird für relevante Berufserfahrung bei vorherigen Arbeitgebern sowie für jedes Jahr Betriebszugehörigkeit gewährt.

- Überstunden sind grundsätzlich verboten. Wenn sie aber anfallen, sind sie vom Arbeitgeber zu dokumentieren, beim staatlichen Arbeitsinspektionsdienst anzumelden und durch Zuschläge zum Monatsgehalt zu vergüten. Die Zuschläge können bis zu 100% des auf eine Stunde heruntergerechneten vertraglich vereinbarten Arbeitnehmerbruttolohns erreichen (siehe dazu „Überstunden“).

- Die Arbeitgeber haben das Recht, aufgrund einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung oder aus eigener Initiative heraus Boni zu zahlen. Dazu sind sie aber gesetzlich nicht verpflichtet.

- In wenigen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, geldwerte Sachleistungen zu gewähren, die arbeitsgesundheitsrechtlich begründet sind (z.B. stärkende Kost bei Arbeitnehmern, die unter Tage, z.B. im Bergbau, arbeiten).

3.3. Begünstigungen

- Eine Sonderleistung, die Arbeitgeber aus bestimmtem Anlass zusätzlich zur Arbeitsvergütung gewähren, bezeichnet man als Gratifikation. Freiwillige Gratifikationszahlungen in Form von z.B. Weihnachtsgeld sind in Bulgarien nicht allzu verbreitet, da sie beitrags- und lohnsteuerpflichtig sind.

- Eine verpflichtende Sonderform der Gratifikationszahlung ist im Arbeitsgesetzbuch zu Gunsten von Arbeitnehmern vorgesehen, denen der Arbeitgeber auf Grund oder in Zusammenhang mit deren Altersrentenantrittkündigt. Diese Art von Gratifikation wird einmalig fällig und beträgt in der Regel zwei Monatsgehälter, bei einer vorangehenden 10-jährigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fallen jedoch 6 (sechs) Monatsgehälter an. Der Gesetzgeber führt diese Gratifikationszahlung funktionsfremd als „Schadensersatzzahlung“ an, damit sie abgabenfrei gewährt werden kann.

- Im Übrigen sind in Bulgarien auch in der Industrie Vergünstigungen in Form von sog. Essensgutscheinen relativ verbreitet, da ein Betrag von bis zu 60 BGN unter bestimmten Voraussetzungen monatlich lohn- und beitragsfrei sein kann. Essensgutscheine dürfen nur von staatlich lizenzierten Ausstellern ausgestellt werden, mit denen der Arbeitgeber dazu einen Vertrag abschließen muss.

- Die Bereitstellung von Dienstwagen, Dienstelefon und sonstigen Gegenständen, die auch privat genutzt werden können, hat neuerdings auch in Bulgarien fiskalische Folgen. Diese werden in der Regel aber nicht auf der Ebene des Lohneinkommens, sondern auf der Ebene der Umsatzsteuer abgewickelt und können zu einer unvollständigen Vergütung der Umsatzsteuer, die beim Arbeitgeber bei Erwerb, Leasing oder Betrieb anfällt, führen.

- Außerdem gibt es steuerrechtliche Erleichterungen, die bei gewissen Formen der arbeitgebergeförderten zusätzlichen freiwilligen Renten- oder Arbeitslosenversicherung greifen. Diese werden bei der Erarbeitung von unternehmensinternen Programmen zur Personalbindung herangezogen.

3.4. Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
BULGARIEN	18,92 %	13,78 %

3.5. Lohnnebenkosten

- Die Versicherungslast und ihre Verteilung hängt vom Alter des Arbeitnehmers (es gibt gewisse Abweichungen in der Struktur der Rentenbeiträge für Arbeitnehmer, die vor 1960 geboren sind) und von der Schwere der Arbeit ab. In der ersten und zweiten Arbeitskategorie (schwere und schwerste Arbeit) erreicht der Arbeitgeberanteil 34,62% bzw. 29,62%%. Der Arbeitnehmeranteil bleibt unverändert.

- Die Beitragsbemessungsobergrenze ist allgemein festgelegt und liegt seit dem 01.01.2019 bei 3.000 BGN (ca. 1.500 EUR).

- Es gibt auch Beitragsbemessungsuntergrenzen. Diese sind branchenabhängig und übersteigen teilweise den bulgarischen Mindestlohn. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber, wenn er einen niedrigeren zulässigen Lohn zahlen sollte, die Beiträge dennoch von der jeweils einschlägigen Beitragsbemessungsuntergrenze kalkulieren und abführen muss.

- Beiträge fließen in die öffentliche Rentenversicherung, in eine vom Arbeitnehmer gewählte private Pflichtrentenversicherung, in die Arbeitslosenversicherung, in die Krankenversicherung (Behandlungskosten), in die Absicherung gegen Einkommensausfälle bei einer allgemeinen Erkrankung oder bei einer Mutterschaft, sowie in die Versicherung gegen Arbeitsunfall und Berufserkrankung. Die Versicherung für den Fall, dass der Arbeitgeber in die Insolvenz gerät, ist seit Jahren beitragsfrei gestellt.

- Die Lohnsteuer beträgt 10% und ist auf die

Differenz zwischen dem Bruttolohnbetrag und dem Arbeitnehmeranteil der Sozialbeiträge fällig.

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber darf großzügig sein und jederzeit das Arbeitsverhältnis für den Arbeitnehmer günstiger gestalten. In der Praxis stellen sich solche Konstellationen nicht allzu oft, so dass die Problematik der betrieblichen Übung eher unbekannt ist.
- Das Direktionsrecht gibt dem Arbeitgeber die Befugnis, die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers etwa nach Art, Zeit und Ort näher zu konkretisieren, also ihm bestimmte Arbeiten zuzuweisen. Dabei hat der Arbeitgeber die Qualifikation der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
- Beim Stillstand des Unternehmens (wegen verschlechterter Auftragslage) kann der Arbeitgeber zur eigenen Entlastung den Arbeitnehmern das Nehmen des Jahresurlaubs anweisen.

4.2. Betriebsübergang

- Durch gesetzliche Vorschriften wird gewährleistet, dass ein Wechsel des Betriebseigentümers keinen Einfluss auf die bestehenden Arbeitsverträge hat.
- Aus dem Betriebsübergang ergibt sich grundsätzlich kein Kündigngsrecht für den neuen Arbeitgeber.

4.3. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- Leiharbeitsagenturen bedürfen einer Registrierung bei der bulgarischen staatlichen Beschäftigungsagentur. Die Registrierung ist über einen Zeitraum von 5 (fünf) Jahren gültig und kann uneingeschränkt verlängert werden. Das Register ist öffentlich und online zugänglich. Für die Registrierung fällteine Bearbeitungsgebühr in Höhe 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 seinen Mitarbeitern gesamtschuldnerisch mit.
- Unternehmer dürften maximal 30% ihrer Belegschaft durch Leiharbeitskräfte decken. Leiharbeit ist verboten 6 (sechs) Monate nach einer Massenentlassung sowie während eines Streiks. Personal, das bei schwerer und schwerster Arbeit eingesetzt wird oder im Bereich der Nntionalen 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 Entlohnung ist nicht ausdrücklich geregelt.

4.4. Entsendung

- Die Entsendung ist auf 180 Kalendertage pro Jahr beschränkt. Wenn Sie mehr als 30 Tage andauern soll, ist sie nur nach der schrifltichen Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Strengere Beschränkungen gelten bei besonders geschützten Arbeitnehmergruppen wie z.B. bei Müttern von Kindern bis zur Vollendendung des dritten Lebensjahr.
- Bei Entsendungen innerhalb des Landes und außerhalb der Europäischen Union trägt der Arbeitgeber Reise-, Übernachtungs- und Tageskosten nach untergesetzlich festgesetzten Höchstgrenzen.
- Vor Entsendungen zu einem Mitgliedstaat der EU hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Sondervereinbarung abzuschließen, in der die Beschäftigungsbedingungen vor Ort des Einsatzes im Detail geregelt sind. Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die ganze Dauer des Einsatzes, unabhängig davon, dass er weniger als 30 Tage andauern kann, den Arbeitnehmer in den Genuss des Mindestmaßes an örtlichen Arbeitsbedingungen kommen zu lassen. Die Reisekosten muss der Arbeitgeber übernehmen, Übernachtungskosten kann er übernehmen, Tagesgelder hingegen sind nicht übernahmefähig, so dass sie bei Gewährung als

Lohnbestandteil zu behandeln sind.

- In der Transportbranche gelten teilweise Sonderregeln, bei denen der Arbeitgeber pauschalisierte, zweckungebundene Tagessätze zahlt.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können jederzeit einvernehmlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, ohne an die für eine Kündigung geltenden Beschränkungen gebunden zu sein. Dafür muss ein schriftliches Angebot vorliegen, das innerhalb von 7 (sieben) Tagen von der Gegenseite anzunehmen ist. Wenn sie das Angebot innerhalb dieser kurzen Frist nicht annimmt, verliert das Angebot seine Wirksamkeit. Wenn die Initiative für das Angebot vom Arbeitgeber kommt, ist eine Abfindung in Höhe von mindestens 4 (vier) Monatsgehältern mitanzubieten und innerhalb von einem Monat ab Beedingung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen. Ein Verzug damit führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis als fortbestehend behandelt wird. Den Arbeitgeber treffen keine Aufklärungspflichten hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers.

5.2. Kündigung

- Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in ausdrücklich und in den 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 der gesetzlichen Anforderungen an den Arbeitnehmer zur Verrichtung der vertraglichen Arbeit, nicht zufriedendstellende Arbeitsleistung, wesentliche Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer.

- Arbeitgebern spricht die Rechtsprechung ein freies, richterlich kaum kontrollierbares Ermessen zu, die Anforderungen an eine Arbeitsstelle anfänglich zu bestimmen sowie nachträglich abzuändern. Eine solche Abänderung, die ein Arbeitgeber durch einen sog. internen Befehl alleine vollzieht, kann als Grundlage für eine ordentliche Kündigung dienen, wenn der betroffene Arbeitnehmer dem neuen Anforderungsprofil nicht entspricht.

- Die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich einen Monat. Bei befristeten Arbeitsverträgen beträgt die Kündigungsfrist 3 (drei) Monate, allerdings nicht länger als die Restdauer des Arbeitsvertrags.

- Längere Kündigungsfristen können vertraglich vereinbart werden. Allerdings dürfen sie die Obergrenze von 5 (fünf) Monaten nicht übersteigen und müssen für beide Parteien gleich lang sein.

5.3. Außerordentliche Kündigung

- Eine außerordentliche Kündigung ist begründet, wenn vom Gesetzgeber abschließend aufgezählte Tatbestände, die einen schweren Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin darstellen, seitens des Arbeitnehmers verwirklicht sind.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein unternehmeninternes Disziplinarverfahren durchzuführen, in dessen Rahmen er den Arbeitnehmer die Vorwürfe offen legen und ihm eine Anhörung ermöglichen muss. Bei formellen Fehlern bei diesem Verfahren wird die ggf. ausgesprochene Kündigung einer gerichtlichen Prüfung nicht standhalten.

- Auch muss der Arbeitgeber schnell reagieren. Seine Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, ist zeitlich stark beschränkt.

- Eine Kündigungserklärung muss begründet sein, eine spätere Erweiterung der Gründe ist nicht möglich. Erforderlich ist eine förmliche Zustellung per Einschreiben.

5.4. Massenentlassung

- Eine Massenentlassung liegt vor, wenn der Arbeitgeber innerhalb von einem Zeitraum von 30 Tagen:

- Mindestens 10 (zehn) 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 (vier) Monate dauert.
- Im Laufe der Prozedur sind zahlreiche Konsultationen durchzuführen, nämlich mi Mitarbeitern, der gewerkschaftlichen Vertretung und der Beschäftigungsagentur.
- Die Kündigungsregeln gelten vollumfänglich.

5.5. Abfindung

- Ein Arbeitgeber, der wegen Betriebsschließung, Betriebsumzugs , Auftragslosigkeit länger als 15 Tage oder Stellenkürzung kündigt, schuldet unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in Höhe eines durchschnittlichen Monatslohns.
- Arbeitnehmern, die einen vom Arbeitgeber angebotenen Auflösungsvertrag annehmen, steht eine Abfindung in Höhe von 4 (vier) durchschnittlichen Monatslöhnen zu.
- Ein kündigungsberechtigter Arbeitgeber, der durch eine Kündigungsfrist gebunden ist (die Kündigungsfristen sind im bulgarischen Recht ausgesprochen kurz), kann sich entscheiden, diese nicht einzuhalten, sondern mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Bei sofortiger Wirksamkeit der Kündigung schuldet der Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe des Durchschnittslohns bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- Der Arbeitnehmer ist berechtigt, während seiner Beschäftigung auch anderen Beschäftigungen nachzugehen. Dies kann ihm der Arbeitgeber jedoch im Arbeitsvertrag ausdrücklich verbieten, oder er kann es von seiner Zustimmung abhängig machen.
- Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind im Arbeitsgesetzbuch nicht geregelt. Es ist nicht klar, ob und unter welchen Voraussetzungen eine vertragliche Vereinbarung im Streitfall der gerichtlichen Prüfung standhalten wird.
- Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das länger als (zwei) Jahre andauert, dürfte unwirksam sein.
- Es ist davon auszugehen, dass die Wirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von der Leistung einer angemessenen Entschädigung abhängt. Diese Entschädigung dürfte sozialabgabenfrei, jedoch zu versteuern sein.

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- 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.
- Bei der Anrufung des Gerichts schulden Arbeitnehmer keine Gerichtsgebühren. Die Anwalts- und Gerichtskosten werden letztendlich der Partei auferlegt, die in der Streitigkeit unterliegt.
- Arbeitsstreitigkeiten sind üblich, es besteht umfangreiche Rechtsprechung. Streitigkeiten werden im Vergleich zu zivilrechtlichen Streitigkeiten relativ schnell beigelegt. Da aber in Bulgarien keine Vergleichskultur herrscht und Rechtsstreitigkeiten gerneüber mehrere Instanzen gehen, kann eine arbeitsrechtliche Streitigkeit bis zu 3 (drei) Jahre in Anspruch nehmen. Die Gerichte entscheiden in der Regel arbeitnehmerfreundlich.
- Der Arbeitgeber, der zur Wiederaufnahme eines Arbeitsverhältnisses verurteilt wird, muss Schadensersatz für maximal 6 (sechs) Monate leisten, auch dann, wenn der Arbeitnehmer durch die ungerechtfertigte Kündigung über einen längeren Zeitraum arbeitslos war.

7. Neue Formen von Beschäftigung

- Teilzeitverträge sind auf dem bulgarischen Markt nicht weit verbreitet.
- Befristungsverträge findet man hauptsächlich im Tourismus und in der Landwirtschaft. In diesen Branchen besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, pauschal vorbesteuerte Arbeitsplätze bei der Beschäftigungsagentur zu melden und nach Entrichtung der Abgaben bei sich zu besetzen.
- Zuletzt mehren sich Beispiele von Beschäftigungen des Typs „Home-Office“. Hier haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Organisation der Arbeit, die Kostentragung und die Kontrollmechanismen, die der Arbeitgeber einsetzen darf, vertraglich zu regeln, da diese gewissermaßen in Konflikt mit der Privatsphäre des Arbeitnehmers stehen.

8. Beschäftigung von Ausländern

8.1. EU-Bürger (sowie Bürger aus EWR-Staaten und der Schweiz)

- EU-Bürger, die sich als Arbeitnehmer zur Arbeitssuche oder zur Berufsausbildung in Bulgarien aufhalten oder die zur Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit berechtigt sind, haben gemäß Freizügigkeitsgesetz/EU Anspruch auf Einreise und Aufenthalt. Sie bedürfen für die Einreise keines Visums und für den Aufenthalt keines Aufenthaltstitels.
- Staatsangehörige der EWR-Staaten, also aus Norwegen, Island und Lichtenstein, sowie Schweizer Staatsbürger sind EU-Bürgern im Wesentlichen gleichgestellt.

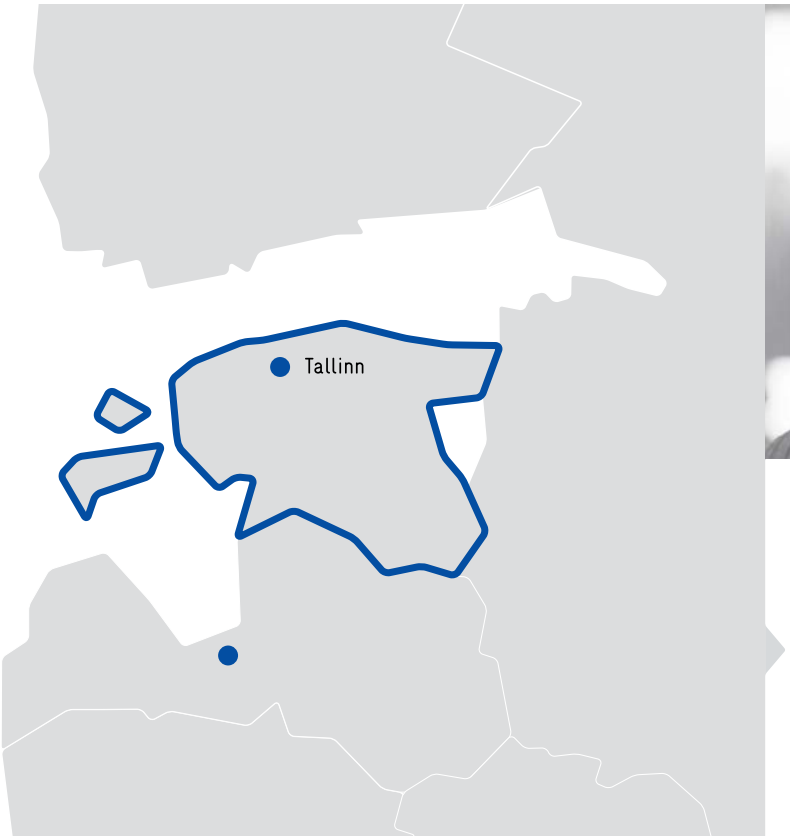
8.2. Drittstaatsbürger

- Ausländer, die weder Bürger der EU, noch des EWR oder der Schweiz sind, dürfen eine Beschäftigung nur mit Genehmigung der Beschäftigungsagentur ausüben und nur dann beschäftigt werden, wenn es der Aufenthaltstitel erlaubt.
- Aus dem Aufenthaltstitel ergibt sich, ob und in welchem Umfang ausländische Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Inland beschäftigt werden dürfen.
- Zuletzt gibt es vereinzelt internationale Abkommen, die Sondervorschriften über das Arbeitsgenehmigungsrecht, z.B. bei ukrainischen Arbeitnehmern, enthalten.

Autor: Stela Ivanova

Estland

bnt attorneys-at-law
Advokaadibüroo OÜ
Tatari 6
EE – 10116 Tallinn



IHR ANSPRECHPARTNER

Aet Bergmann
Partner

T +372 667 62 40
aet.bergmann@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- Die gesetzlichen Regelungen über Arbeitsverträge sind im Arbeitsgesetz („Töölepingu seadus“) geregelt; andere Dienstvertragsarten, die hauptsächlich die Erbringung von Dienstleistungen betreffen, sind im Gesetz der Schuldverhältnisse („Võlaõigusseadus“) geregelt.
- 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 Arbeitsvertrag keine Schriftform hat, führt dies nicht zu dessen Ungültigkeit.
- Ein schriftlicher Arbeitsvertrag muss zumindest Folgendes beinhalten: Name, persönlicher Identifizierungs- bzw. Registrierungscode der Parteien, Wohn- bzw. Geschäftssitz der Parteien, 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.

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- 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 fünf (5) Jahre vereinbart werden und kann in dieser Zeit maximal einmal (1x) verlängert werden.
- Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis, das vor dem Ablauf von zwei (2) Monaten nach der Beendigung des vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den gleichen Beteiligten geschlossen wird.

1.3. Probezeit

- Eine Probezeit kann maximal für vier (4) Monate vereinbart werden.

1.4. Geschäftsführervertrag

- Geschäftsführer sind keine Angestellten im Sinne des estnischen Rechts; 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.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- Als normale Arbeitszeit ist gesetzlich 40 Stunden pro Woche vorgesehen. Die maximale Arbeitszeit eines Arbeitnehmers samt Überstunden ist 48 Stunden wöchentlich.

2.2. Summierte Arbeitszeit

- Wenn im schriftlichen Arbeitsvertrag eine summierte Arbeitszeit vereinbart ist, kann die Arbeitszeit (ohne Überschreitung von anderweitig vereinbarten oder gesetzlich festgelegten maximalen Arbeitszeiten) für eine vereinbarte Berechnungsperiode von bis zu vier (4) Monaten festgestellt werden, die Arbeitsbelastung kann also pro Tag oder Woche unterschiedlich ausfallen.
- 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 sieben (7)-Tage-Woche) nicht überschritten werden. Eine längere Arbeitszeit kann vereinbart werden, falls die Arbeitszeit

im Durchschnitt 52 Stunden (verteilt auf eine sieben (7)-Tage-Woche) während eines vier (4)-Monatszeitraums nicht überschreitet.

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- Die Überstundenarbeit ist eine über die festgesetzte Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit. Als solche darf sie nur im Ausnahmefall aus einem schwerwiegenden betrieblichen Grund angesetzt werden, insbesondere um Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden.

- Der Gesamtumfang der Überstundenarbeit darf im Durchschnitt nicht mehr als acht (8) Wochenstunden während eines Zeitraums von vier (4) Monaten betragen. Die Parteien können den zulässigen durchschnittlichen Gesamtumfang der Überstunden auf zwölf (12) Wochenstunden erweitern. Diese Vereinbarung kann der Arbeitnehmer jederzeit mit einer zweiwöchigen Frist kündigen.

- In der Regel werden Überstunden mit Freizeit ausgeglichen.

- Eine Überstundenvereinbarung mit einem Minderjährigen ist nichtig.

2.4. Urlaub

- Der ordentliche Jahresurlaub beträgt mindestens 28 Kalendertage. Nationale Feiertage und gesetzliche Feiertage sind nicht im Jahresurlaub enthalten.

- Mindestens 14 Tage des Jahresurlaubs müssen am Stück genutzt werden. Der restliche Jahresurlaub kann in kürzeren Perioden genutzt werden, wenn zwischen den Parteien so vereinbart. Der Arbeitgeber kann bestimmen, keine kürzeren Urlaubsperioden als sieben (7) Kalendertage zu akzeptieren.

- Während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer in der Regel Anspruch auf die Lohnfortzahlung in Höhe des Durchschnittslohns (= bezahlter Urlaub).

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- Die Gehaltsformen sind Monatsgehalt, Stundengehalt, Gehalt aus finanziellen Ergebnissen des Unternehmens und Gehalt aus Transaktionen.

- Das Gehalt darf nicht niedriger als das gesetzlich festgelegte Mindestgehalt sein. Das Mindestgehalt für das Jahr 2019 ist 540 Euro.

3.2. Zuschüsse

- Für Überstundenarbeit steht Arbeitnehmern ein Gehaltszuschlag von mindestens 50% ihres Durchschnittsgehalts zu, es sei denn, dass die Parteien vereinbart haben, dass Überstunden durch Freizeit abgegolten werden.

- Zuschlag für die Nachtarbeit - i.H.v min. 25 % des Durchschnittslohns, falls nicht vertraglich vereinbart ist, dass der reguläre Lohn Nachtarbeit einschließt.

- Zuschlag für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen - i.H.v min. 100 % des Durchschnittslohns (doppelter Lohn).

- Bei Zusammenlauf von Überstunden und Feiertagsarbeit: Summierung der Zuschläge.

3.3. Begünstigungen

- Es handelt sich um Geld- oder Sachleistungen, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer neben dem Lohn leistet; sie ergeben sich aus internen Vorschriften, dem Arbeits- oder dem Tarifvertrag (sog. „Benefits“).

- In der Regel werden solche Benefits geleistet, die ein vergünstigtes steuerliches Regime auf der Seite des Arbeitgebers (es handelt sich dann um steuerlich anerkennbare Kosten) darstellen.

- Zu den üblichsten Benefits gehören: gesundheitsfördernde Maßnahmen (Sportveranstaltungen und Mitgliedsbeiträge bei Sportclubs, Krankenversicherungsbeiträge etc.), Verlängerung des Urlaubs, sog. 13. Gehalt, Sprach- und andere Fachkurse; sog. sick-days

(Krankheitstage, die nicht eigens vom Arzt bestätigt werden müssen); etc.

3.4. Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
ESTLAND	33,8 %	3,6 %

3.5. Lohnnebenkosten

- Steuern: Der Arbeitgeber behält vom Lohn die Einkommenssteuer (20 % abzüglich gewisser Freibeträge), die Arbeitslosenversicherungsprämie (1,6 %) und den personalisierten Anteil der Rentenversicherung (2 %) ein und führt sie an das Finanzamt ab. Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber die Kranken- (20 %) und Rentenversicherungsbeiträge (13 %) und den Arbeitgeberanteil der Arbeitslosenversicherungsprämie (0,8 %).

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

- Ein Arbeitsvertrag kann nur mit der Zustimmung beider Parteien geändert werden.

Betriebsübergang

- Die Arbeitsverträge werden in unveränderter Form an den Erwerber übertragen, wenn das Unternehmen die gleiche oder eine ähnliche wirtschaftliche Tätigkeit fortsetzt. Dem Übernehmer und dem Erwerber eines Unternehmens ist es untersagt, den Arbeitsvertrag aufgrund der Übertragung des Unternehmens zu kündigen.

4.2. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- Als Leiharbeitsvermittler registrierte Arbeitgeber können in Übereinkommen mit dem Arbeitnehmer die Kontrolle über ihre Arbeitnehmer an Dritte weitergeben.
- In der Regel erteilt der entleihende Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Anweisungen. Der entleihende Arbeitgeber ist verantwortlich für die Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Leiharbeit kann befristet sein, wenn die Arbeit im entleihenden Unternehmen einen zeitweiligen Charakter hat. Befristete Verträge im entleihenden Unternehmen unterliegen den gleichen Beschränkungen wie sonst: ein solcher Vertrag kann maximal einmal verlängert werden.

4.3. Entsendung

- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer für die Erfüllung von Arbeitsaufgaben für maximal 30 zusammenhängende Kalendertage an einen anderen Ort entsenden.
- Schwangere, Eltern von Kleinkindern und Minderjährige können ohne ihr Einverständnis (bzw. das Einverständnis ihres gesetzlichen Vertreters) nicht entsandt werden.
- Die Kosten der Entsendung trägt der Arbeitgeber vor der Entsendung. Tagegeld in Höhe von bis zu 50 Euro pro Kalendertag ist steuerfrei.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

- Die Parteien können das Arbeitsverhältnis jederzeit einvernehmlich beenden.

5.2. Kündigung

- Der Arbeitnehmer kann einen unbefristeten Arbeitsvertrag jederzeit mit einer einmonatigen Frist kündigen. Der Arbeitnehmer kann einen befristeten Arbeitsvertrag nicht kündigen, außer wenn für die Vertretung eines Mitarbe-

iters ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

- Eine ordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers ist im Gesetz nicht vorgesehen. Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in bestimmten, im Gesetz 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.
- Es bestehen folgende Kündigungsfristen:
  - In der Probezeit: 15 Kalendertage (für Arbeitnehmer und Arbeitgeber);
  - Seitens des Arbeitnehmers: 30 Kalendertage (ordentliche Kündigung) bis fristlos (außerordentliche Kündigung, wenn eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses für den Arbeitnehmer nicht zumutbar ist);
  - Seitens des Arbeitgebers:
  - Beschäftigungsverhältnis unter einem Jahr: 15 Kalendertage;
  - Beschäftigungsverhältnis 1 – 5 Jahre: 30 Kalendertage;
  - Beschäftigungsverhältnis 5 – 10 Jahre: 60 Kalendertage;
  - Beschäftigungsverhältnis über 10 Jahre: 90 Kalendertage;
  - Fristlos bei außerordentlicher Kündigung, wenn eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses für den Arbeitgeber nicht zumutbar ist.
- Vor der Kündigung eines Arbeitsvertrags aus anderen Gründen als der Person des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, sofern möglich, eine andere Arbeit anbieten. Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer eine andere Arbeit an (einschließlich erforderlichenfalls der Fortbildung des Arbeitnehmers, der Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers), wenn die Änderungen nicht zu unverhältnismäßig hohen Kosten für den Arbeitgeber führen und das Angebot kann unter Berücksichtigung der Umstände vernünftigerweise erwartet werden.
- Der Arbeitgeber kann einen Arbeitsvertrag nur innerhalb einer angemessenen Zeit kündigen, nachdem er von dem Umstand erfahren hat, der als Grundlage für die Kündigung dient.

5.3. Massenentlassung

- Um Massenentlassungen handelt es sich, wenn innerhalb von dreißig Tagen der folgenden Anzahl von Arbeitnehmern die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochen wird:
  - mindestens fünf (5) Arbeitnehmern bei einem Arbeitgeber mit bis zu 19 Arbeitnehmern,
  - mindestens zehn (10) Arbeitnehmern bei einem Arbeitgeber mit 20 – 99 Arbeitnehmern,
  - 10% von Arbeitnehmern bei einem Arbeitgeber mit 100 – 299 Arbeitnehmern, bzw.
  - mindestens 30 Arbeitnehmern bei einem Arbeitgeber mit mehr als 300 Arbeitnehmern.
- Eine Massenentlassung geht mit 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.
- Den Arbeitnehmern muss eine gewöhnliche

Kündigungserklärung zugestellt werden; den Arbeitnehmern steht die gesetzliche Kündigungsfrist und eine Abfindung gemäß ihrer Betriebszugehörigkeit zu.

5.4. Abfindung

- Einem Arbeitnehmer, dessen Beschäftigungsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung aus betriebsbedingten Gründen beendet wurde, steht eine Abfindung von einem durchschnittlichen Monatslohn zu.
- Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag durch arbeitgeberseitige Kündigung aus betriebsbedingten Gründen beendet wird, steht dem Arbeitnehmer in der Regel als Abfindung die Summe zu, die er als Lohn bis zum regulären Ende des befristeten Vertrages erhalten hätte.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- Ein Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer besteht nur bei einer entsprechenden schriftlichen Vereinbarung.
- Gleichzeitig mit dem Arbeitsverhältnis kann der Arbeitnehmer eine andere Erwerbstätigkeit nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers ausüben.
- 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 für jeden Monat der Einhaltung des Wettbewerbsverbots eine angemessene Abfindung zahlen.
- Für die Verletzung des Wettbewerbsverbots kann eine Vertragsstrafe vereinbart werden.

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten werden entweder der Kommission für Arbeitsstreitigkeiten oder alternativ den ordentlichen Gerichten (maximal über drei (3) Instanzen) vorgelegt.
- Auf die Entscheidung der Kommission kann ebenfalls auf dem ordentlichen Gerichtsweg Berufung eingelegt werden.
- Die Verjährungsfristen bei Arbeitsstreitigkeiten sind kurz (in der Regel vier (4) Monate).

7. Neue Formen von Beschäftigung

- Neue Formen der Beschäftigung (flexible Arbeitszeiten, Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern, projektbezogene Beschäftigung etc.) sind in der estnischen Gesetzgebung noch nicht berücksichtigt.

8. Beschäftigung von Ausländern

8.1. EU-Bürger (sowie Bürger aus dem EWR und der Schweiz)

- EU-Bürger und Bürger aus den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums sowie aus der Schweiz (nachfolgend zusammen: „EU-Bürger“) werden in Estland zu den gleichen Bedingungen wie estnische Staatsbürger beschäftigt und dürfen auf Grund ihrer Herkunft nicht diskriminiert werden. EU-Bürger brauchen zur Beschäftigung keine besonderen Genehmigungen einzuholen.
- EU-Bürger können in Estland bis zu drei (3) Monate leben und arbeiten, ohne sich polizeilich zu melden. Danach müssen sie sich anmelden und erhalten mit der Anmeldung eine fünfjährige Aufenthaltsgenehmigung. Danach erhalten sie bei fortdauerndem Aufenthalt in Estland eine ständige Aufenthaltsgenehmigung. Die Aufenthaltsgenehmigung schließt das Recht auf Beschäftigung ein.
- Der Arbeitgeber meldet Ausländer in gleicher Weise wie Einheimische beim Finanzamt als

Arbeitnehmer an.

8.2. Drittstaatenbürger

- Ausländer aus Drittstaaten, u.a. auch Staatenlose, die eine gültige Aufenthaltsgenehmigung in Estland haben, besitzen generell das Recht auf Beschäftigung ohne separate Arbeitsgenehmigung.

- Strenge Anforderungen gelten für Ausländer, die wegen der Arbeit nach Estland kommen; abhängig von ihrer Tätigkeit muss z. T. die Arbeitslosenkasse ihr Einverständnis geben und der Lohn darf das amtliche mittlere Einkommen des Landes nicht unterschreiten. Auch gilt ein Grenzwert der Einwanderung (im Jahr 2018: 1315 Personen), der zwar nur für Drittstaatenbürger gilt (nicht für EU-Bürger und Staatsbürger von ausgewählten anderen, meist westlichen, Staaten, ebenso nicht für gewisse Branchen), der aber nach allgemein verbreitetem Konsens zu niedrig angesetzt ist.

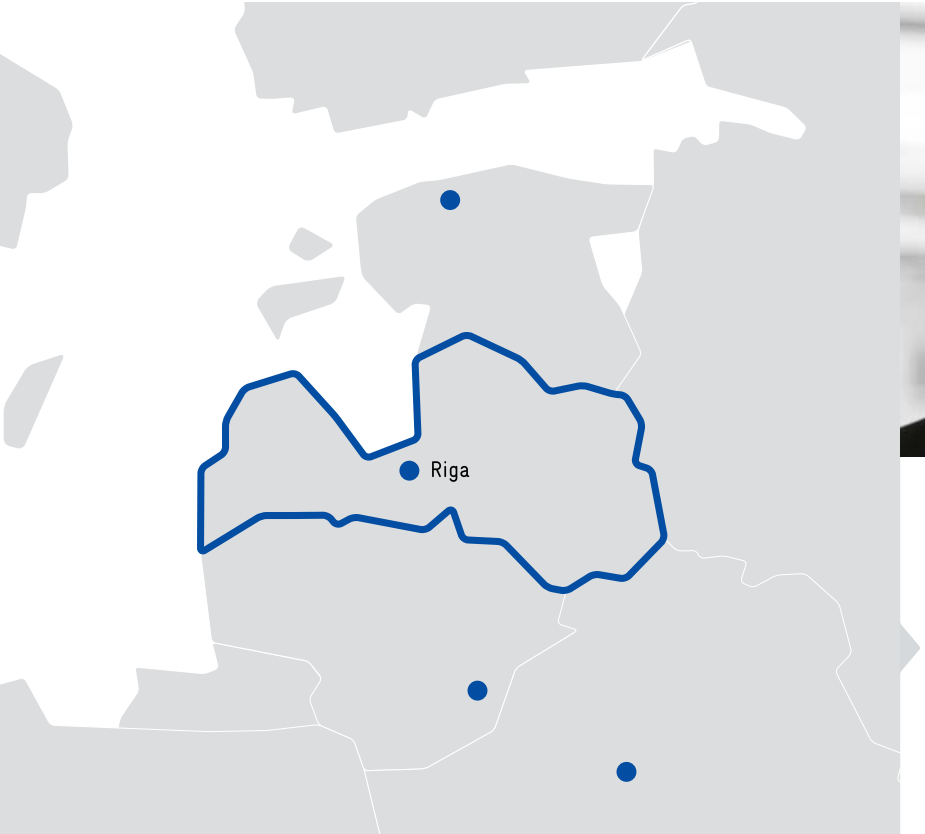
- Die Richtlinie der EU, mit der die Blaue Karte der EU eingeführt wurde, ist in Estland umgesetzt.

- Sehr restriktiv handhabt Estland die Gewährung von Asyl.

Autor: Aet Bergmann

Lettland

Jensen & Svikis Legal
Antonijas iela 24-7
LV-1010 Rīga



IHR ANSPRECHPARTNER

Karlis Svikis
Partner

T +371 6616 44 11
karlis.svikis@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- Der Arbeitsvertrag ist die in Lettland 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 ebenso möglich, dass durch die tatsächliche Arbeitsleistung ein Beschäftigungsverhältnis begründet wird; ein nicht schriftlich abgeschlossener Arbeitsvertrag führt nicht zur Unwirksamkeit des Vertrages.
- Ein Arbeitsvertrag muss mindestens die Position und die Berufsklassifikation (unter lettischer Klassifizierung), allgemeine Aufgaben, Arbeitsort, Arbeitsbeginn und Vertragslaufzeit, sowie 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, zum Beispiel die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit, die Länge des Jahresurlaubes, Kündigungsfristen (eine Verkürzung der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber oder eine Verlängerung der Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer entgegen des Gesetzes ist verboten) und die Bestimmungen eines Tarifvertrages oder interner Regelungen.
- Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft, meist zu günstigeren Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer im Vergleich zu denen im lettischen Arbeitsrecht statuierten und in Arbeitsverträgen gewöhnlich vereinbarten Bedingungen.

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- Befristete Arbeitsverträge müssen ausdrücklich schriftlich vereinbart werden, anderenfalls werden sie als unbefristet abgeschlossen betrachtet.
- Ein befristeter Vertrag ist in folgenden Ausnahmefällen zulässig:
  - in bestimmten Geschäftsbereichen ist dies gesetzlich festgelegt (z.B. Kunst, Landwirtschaft, Immobilien-Management) und in bestimmten Positionen (Büroleiter einer ausländischen Vertretung, z.B. Botschaft oder Konsulat) oder bei der Saisonarbeit (z.B. Landschaftsgestaltung, Heizung),
  - für Zeitarbeit, die auf kurzfristige Erhöhung der Arbeitsleistung im Betrieb zielt (der Anstieg der Arbeitsleistung muss nachweisbar sein und im Vertrag beschrieben werden)
  - für die Unfallhilfe, welche sich mit den Folgen höherer Gewalt oder mit Unfällen beschäftigt,
  - 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 eines Vorstands oder eines Aufsichtsrates einer Gesellschaft - 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 60 Tage nicht überschreitet.

1.3. Probezeit

- Die Probezeit darf maximal drei (3) Monate betragen.

1.4. Geschäftsführervertrag

- Mitglieder eines Vorstands oder eines Aufsichtsrates einer Gesellschaft werden durch einen Arbeitsvertrag beschäftigt oder auf Basis einer Genehmigung oder aufgrund von im Unternehmen vereinbarten Rechtsverhältnissen Auch im Rahmen eines Arbeitsvertrags

können die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in der Regel durch einen Beschluss der Gesellschafter ohne vorherige Ankündigung oder Entschädigung entlassen werden.

1.5. Arbeitnehmervertreter

- Arbeitnehmer vertreten ihre Interessen durch die Teilnahme in Gewerkschaften, Betriebsräten oder durch Arbeitnehmervertreter.
- Gewerkschaften sind Vereinigungen, welche im Unternehmensregister geführt werden.
- Gewerkschaften führen Beratungsaufgaben aus 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 im Betrieb aktiv ist.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- Die normale Arbeitszeit beträgt acht (8) Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche.
- Die Teilarbeitszeitstunden betragen weniger als die normale Arbeitszeit. Wenn aus irgendeinem Grund ein Arbeitnehmer täglich mehr als acht (8), insgesamt aber nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten sollte, so handelt es sich bei den zusätzlichen Stunden nicht um Überstunden.

2.2. Zeitkonto und Gleitzeit

- Angesammelte Arbeitszeit wird für jeden nachweisbaren Zeitraum berechnet.
- Die Rechnungsperiode darf drei (3) Monate nicht überschreiten (es sei denn, ein Tarifvertrag legt einen längeren Zeitraum, bis zu zwölf (12) Monaten, fest).
- Die maximale Arbeitszeit beträgt 24 Stunden täglich, 56 Stunden pro Woche. Die durchschnittliche tägliche Mindestruhezeit sollte zwölf (12) Stunden betragen, die durchschnittliche aufeinanderfolgende wöchentliche Ruhezeit 35 Stunden.
- Arbeitsstunden, die über die normale Arbeitszeit pro Rechnungsperiode erbracht werden, sind als Überstunden zu betrachten und ziehen eine extra Vergütung nach sich.
- Im Rahmen von Schichtarbeit, bei der sich die Arbeitnehmer gegenseitig ersetzen, können die vorgenannten Arbeitszeitmodelle angewendet werden.
- Die Arbeit an Feiertagen muss mit der doppelten üblichen Rate vergütet oder durch eine vergütete Freistellung an einem anderen Tag kompensiert werden.

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- Die Zulässigkeit von Überstunden bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien. Auch ohne eine solche können von Seiten des Arbeitgebers Überstunden angeordnet werden, wenn solche aufgrund dringenden öffentlichen Interesses, Gefahr im Verzug, aufgrund höherer Gewalt oder dringender betrieblicher Erfodernisse geboten sind.
- Wenn obige Bedingungen für mehr als sechs (6) aufeinanderfolgende 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 maximale durchschnittliche Anzahl Überstunden innerhalb eines Zeitraumes von sieben (7) Tagen darf – bei Gesamtbetrachtung eines Zeitraums von insgesamt vier (4) Monaten – acht (8) Stunden nicht überschreiten.
- Überstunden sind nach dem doppelten üblichen Stundensatz zu vergüten. Die Vertragsparteien können auch einen Ausgleich durch Freizeit vereinbaren.

2.4. Urlaub

- Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der Jahresurlaubsanspruch beträgt mindestens vier (4) Kalenderwochen. Gesetzliche Feiertage sind

hierbei ausgenommen. Minderjährigen steht ein Jahresurlaubsanspruch von einem (1) Monat zu.

- Die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs kann in Absprache der Vertragsparteien partiell erfolgen, wobei dem Arbeitnehmer ein zusammenhängender Urlaubszeitraum von mindestens zwei (2) Wochen zu gewähren ist.

- In Ausnahmenfällen, in denen dringende betriebliche Erfordernisse eine Inanspruchnahme des Jahresurlaubs eines Arbeitnehmers unmöglich machen, können die Vertragsparteien vereinbaren, dass nicht genommener Jahresurlaub in das Folgejahr übertragen werden kann. Dies gilt nicht für Urlaubsansprüche Minderjähriger.

- Eine finanzielle Abgeltung des Jahresurlaubs ist nicht zulässig, es sei denn, das Arbeitsverhältnis endete bereits und der Arbeitnehmer hat noch offene Urlaubsansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber.

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- Arbeitsentgelt ist die Vergütung für die von einem Arbeitnehmer geleistete Arbeit. Dieses kann sich aus einer Grundvergütung, gesetzlich, tarif- oder individualvertraglich vorgesehenen oder vereinbarten Zusatzentgelten, sowie aus Zuwendungen, die an die individuelle Arbeitsleistung anknüpfen, zusammensetzen.

- Es besteht eine gesetzliche Verpflichtung, weibliche und männliche Arbeitnehmer gleichberechtigt zu vergüten.

- Es existiert ein Mindestlohn, dessen Höhe staatlich festgelegt wird.

3.2. Zuschläge

- Arbeitnehmer, die über das vertragliche Maß hinaus für den Arbeitgeber tätig werden, haben Anspruch auf Zuschläge und/oder Zusatzvergütungen.

- Für Tätigkeiten mit erhöhtem Risiko für die Sicherheit oder Gesundheit des Arbeitnehmers sind Zuschläge zu zahlen. Deren Höhe soll durch Tarif- oder Arbeitsverträge bestimmt werden.

- Für Nachtarbeit ist ein Zuschlag von mindestens 50 % zu vergüten. Ein höherer Zuschlag kann tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbart werden.

- Mehrarbeit (Überstunden) und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ist mit einem Zuschlag von 100 % des durchschnittlichen Stundenlohns zu vergüten. Ein höherer Zuschlag kann tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbart werden.

3.3. Begünstigungen

- Es existieren keine gesetzlich gebotenen, weiteren Begünstigungen zugunsten des Arbeitnehmers. Gleichwohl können die Parteien des Arbeitsverhältnisses solche Begünstigungen individualvertraglich vereinbaren (Weihnachtsgeld und / oder 13. Monatsgehalt, Firmenwagen, Tankkarte, ...).

3.4. Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
LETTLAND	24,09 %	11 %
	Detailliert: Rentenversicherung – 24,50 % Sozialversicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit – 1,84 % Versicherung gegen Arbeitsunfälle – 0,53 % Versicherung gegen Behinderung – 2,23 % Mutterschafts- und Krankenversicherung – 3,65 % Elternversicherung – 1,34 % Gesundheitsversicherung – 1,00 %	

3.5. Lohnnebenkosten

- Steuer: Einkommensteuer der natürlichen Personen: 20 % bzw. 23 %.

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ein Arbeitgeber muss 75 % des täglichen Durchschnittsverdienstes für den zweiten und dritten Krankheitstag und 80 % des täglichen Durchschnittsverdienstes für den vierten bis zehnten Krankheitstag bezahlen. Ab dem elften Krankheitstag übernimmt der Staat die Auszahlung des Krankengelds in Höhe von 80 %.

- 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.

Tabelle der gesamten Lohnnebenkosten

	Gesamte monatliche Zahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
LETTLAND	% *Detailliert:* Geschäftsrisikoabgabe 0,36 EUR	% *Detailliert:* Einkommenssteuer • 20 % - bei einem Monatsgehalt bis zu EUR 1667,00 EUR • 23 % - für den Teil des Monatsgehalts, der EUR 1667,00 übersteigt

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, den Arbeitsvertrag einseitig zu ändern.

- Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, den Arbeitnehmer von dem Arbeitsvertrag abweichend zu beschäftigen, falls dies aus dringenden betrieblichen Gründen, Gefahr in Verzug oder aufgrund höherer Gewalt erforderlich sein sollte. Dieser Zeitraum darf jährlich nicht mehr als einen (1) Monat betragen.

- Der Arbeitgeber hat die Sicherheit und den Gesundheitsschutz schwangerer Frauen nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung entsprechend dieser zu garantieren. Sofern die gebotenen Arbeitsbedingungen nicht entsprechende Gewähr bieten, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu gleichen Bedingungen temporär anderweitig im Unternehmen einsetzen.

4.2. Betriebsübergang

- Die bestehenden Arbeitsverhältnisse werden beim Betriebsübergang unverändert fortgesetzt.

- Sowohl den Veräußerer als auch den Erwerber trifft die Pflicht, die Arbeitnehmer über die geplanten Maßnahmen, den neuen Arbeitgeber und über sämtliche etwaigen Änderungen in den Arbeitsbedingungen im Voraus zu informieren.

- Der Erwerber darf nicht aufgrund des Betriebsübergangs kündigen. Unberührt hiervon bleibt sein Recht, das Arbeitsverhältnis aus ökonomischen, organisatorischen oder technischen Gründen zu kündigen.

4.3. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- Eine Zeitarbeitsagentur (Agentur) ist als Arbeitgeber zu betrachten. Die Leiharbeit wird auf der Grundlage von zwei (2) 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.

4.4. Entsendung

- Ausländische Arbeitnehmer können über entsendende Unternehmen in Lettland beschäftigt werden. Hierzu bestehen diverse Voraussetzungen und Erfordernisse gegenüber der lettischen Arbeitsbehörde (Anmeldung, ...).

- Für die entsendeten Arbeitnehmer gelten – unabhängig von den Bedingungen des zugrundeliegenden Arbeitsvertrages mit dem Entsender – während der Entsendung die Gesetze, Vorschriften und Tarifverträge Lettlands.

- Es ist für das entsendende Unternehmen zwingend ein lokaler Vertreter zu benennen.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

- Das Arbeitsverhältnis kann im Einvernehmen beendet werden. Die Aufhebungsvereinbarung bedarf der Schriftform. Die Parteien können den Inhalt der Aufhebungsvereinbarung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften frei bestimmen.

5.2. Kündigung

- 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 Arbeit unter Einfluss von Alkohol, Betäubungsmittel oder anderer giftiger Stoffe durchgeführt wurden,
  - wenn eine erhebliche Verletzung der Arbeitssicherheitsregeln vorliegt und dadurch die Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit anderer Arbeitnehmer 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 wegen einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit sechs (6) Monate lang nicht arbeitet und wenn dessen Arbeitsunfähigkeit fortdauert oder insgesamt ein Jahr innerhalb eines Zeitraums von drei (3) 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.

5.3. Massenentlassung

- 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.
- Der Arbeitgeber setzt die Arbeitnehmer rechtzeitig, d.h. mindestens einen (1) Monat im Voraus, über die Massenentlassungen in Kenntnis und teilt ihnen schriftlich die Gründe der Entlassung mit.

5.4. Abfindung

- 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:
  - ein (1) Monatsgehalt - wenn der Arbeitnehmer für das Unternehmen weniger als fünf (5) Jahre lang gearbeitet hat;
  - zwei (2) Monatsgehälter - wenn der Arbeitnehmer für das Unternehmen zwischen fünf (5) bis zu zehn (10) Jahren gearbeitet hat;
  - drei (3) Monatsgehälter - wenn der Arbeitnehmer für das Unternehmen zwischen zehn (10) bis zu zwanzig (20) Jahre gearbeitet hat;
  - vier (4) Monatsgehälter - 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.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- Ein Wettbewerbsverbot kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für maximal zwei (2) Jahre vereinbart werden.
- Ein Wettbewerbsverbot kann sich nur auf die vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber ausgeübten Tätigkeiten beziehen.
- 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, soll aber in angemessener Höhe vereinbart werden.
- 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 kann bereits im Arbeitsvertrag schriftlich festgelegt werden, es ist aber auch eine spätere schriftliche Fixierung möglich.

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- Streitigkeiten zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber werden durch die Bezirksgerichte gemäß der Zivilprozessordnung entschieden.
- Es ist das Gericht örtlich zuständig, in dessen Bezirk der Beklagte seinen Wohnsitz hat. Ein Arbeitnehmer kann auch bei dem Gericht klagen, in dessen Bezirk er seinen Wohnsitz hat oder in dem sich sein Arbeitsplatz befindet.
- Streitigkeiten in erster Instanz werden von einem Einzelrichter entschieden.
- Ein Arbeitnehmer 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.

7. Neue Formen von Beschäftigung

- Teilzeit;
- Home-Office;
- Befristetes Arbeitsverhältnis;
- Überlassung von Arbeitskräften.

8. Beschäftigung von Ausländern

8.1. EU-Bürger (und Staatsbürger aus Ländern des EWR und der Schweiz)

- EU-Bürger und die denen gleichgestellten Staatsbürger aus Ländern des EWR und der Schweiz benötigen keine Arbeitserlaubnis, wenn sie vorhaben, in Lettland tätig zu sein.
- EU-Bürger und die denen gleichgestellten Staatsbürger aus Ländern des EWR und der Schweiz, die sich länger als drei Monate (3) innerhalb eines halben Jahres in Lettland aufhalten, müssen im Besitz einer entsprechenden Bescheinigung sein. Diese Bescheinigung wird anfangs für fünf (5) Jahre oder für die geplante Aufenthaltsdauer des EU-Bürgers durch das zuständige Migrationsamt erteilt, wenn diese kürzer als fünf (5) Jahre ist.

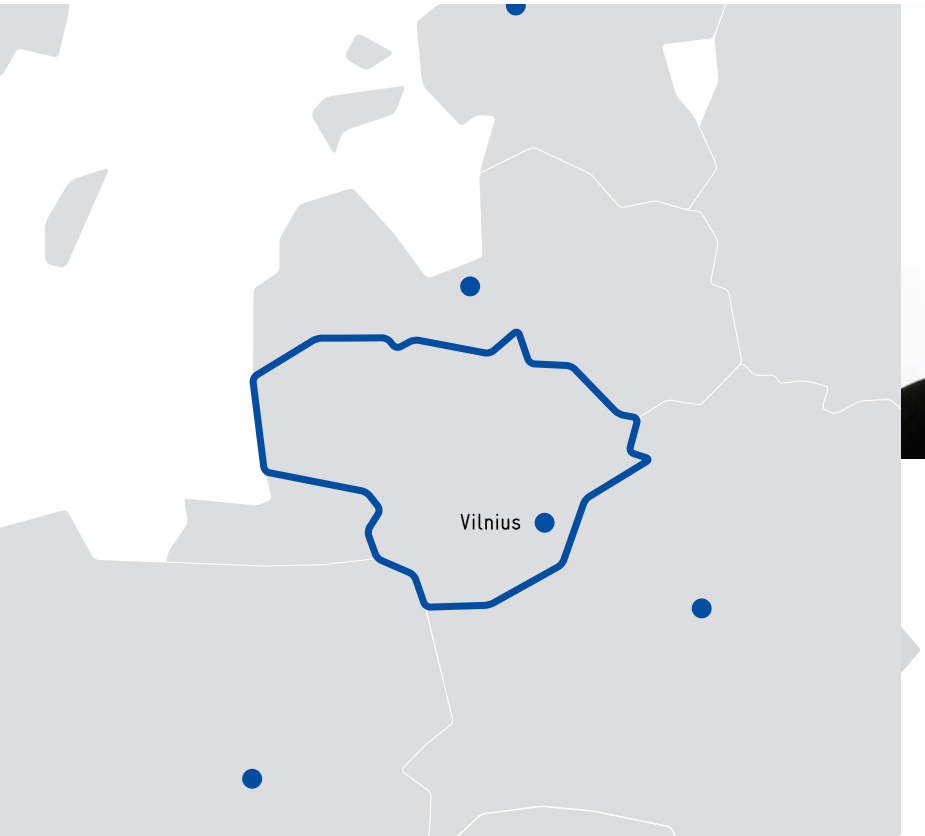
8.2. Drittstaatsbürger

- Ausländer aus Drittstaaten benötigen grundsätzlich ein Visum, eine Aufenthaltsgenehmigung sowie eine Arbeitserlaubnis, um in Lettland tätig zu sein.
- Wenn ein Aufenthalt in Lettland nicht länger als 90 Tage innerhalb von sechs (6) Monaten vorgesehen ist, ist ein Visum zu besorgen, welches auch zum Aufenthalt berechtigt.
- Wenn ein längerer Aufenthalt geplant ist, sollte sich der Arbeitnehmer um eine befristete Aufenthaltserlaubnis kümmern. Der Antrag auf Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung ist bei der örtlich zuständigen Botschaft oder dem Konsulat Lettlands (wenn die Person im Ausland ist) oder dem Migrationsamt (wenn die Person sich in Lettland entweder aufgrund eines gültigen, zur Beschäftigung berechtigenden Visums oder einer in einem anderen Schengen-Staat erteilten Aufenthaltsgenehmigung aufhält) zu stellen. Die Aufenthaltsgenehmigung wird im Migrationsamt persönlich ausgehändigt.
- Vor Beginn der Arbeit ist die Arbeitserlaubnis zu besorgen.

Autor: Kārlis Sviķis

Litauen

bnt Heemann APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor
LT-03107 Vilnius



IHR ANSPRECHPARTNER

Jolanta Zupkauskaite
Senior Associate

T +370 5 212 16 27
jolanta.zupkauskaite@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- Die Beschäftigung kann nur auf Grundlage eines Arbeitsvertrages erfolgen.
- Der Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform.
- Jeder Arbeitsvertrag muss drei Kernelemente enthalten: Arbeitsfunktion (Tätigkeitsbeschreibung), Gehalt, Arbeitsplatz.
- Als zusätzliche Arbeitsbedingungen gelten: Vereinbarung über zusätzliche Arbeit, Probezeit, Entschädigung für Weiterbildungskosten, Wettbewerbsverbot, Vertraulichkeitsvereinbarung, Vereinbarung über Teilzeitarbeit.
- Der Arbeitgeber muss den litauischen Sozialversicherungsträger einen Tag vor der Arbeitsaufnahme über das Arbeitsverhältnis informieren, ansonsten kann ihm für illegale Beschäftigung eine Geldstrafe auferlegt werden.

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- Grundsätzlich werden Arbeitsverträge unbefristet abgeschlossen.
- Die befristete Beschäftigung muss ausdrücklich schriftlich festgehalten werden, ansonsten gilt das Beschäftigungsverhältnis als unbefristet.
- Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Frist fortgesetzt und hat keine der Parteien den Arbeitsvertrag gekündigt, gilt der Vertrag als unbefristet.
- Eine Benachteiligung von befristet Beschäftigten durch den Arbeitgeber ist verboten.
- Die Befristung kann in der Regel für eine Dauer von 2 (zwei) Jahren erfolgen, in bestimmten Fällen z.B. bei wechselnden, aufeinanderfolgenden Tätigkeiten, darf die Zeit der befristeten Verträge insgesamt 5 (fünf) Jahre nicht überschreiten.
- Befristete Arbeitsverträge dürfen 20% der Gesamtzahl der Arbeitsverträge eines Unternehmens nicht überschreiten.

1.3. Probezeit

- Die Probezeit darf nicht länger als 3 (drei) Monate dauern.
- Zeiträume, während derer der Arbeitnehmer seiner Tätigkeit nicht nachgehen konnte (zum Beispiel wegen Krankheit, Urlaub u. a.), werden auf die Dauer der Probezeit nicht angerechnet, sondern haben eine Verlängerung der Probezeit zur Folge.
- Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer 3 (drei) Arbeitstage.

1.4. Geschäftsführervertrag

- Der Geschäftsführer ist das leitende Einzelorgan der Gesellschaft.
- Mit dem Geschäftsführer ist in der Regel ein Arbeitsvertrag zu schließen.
- Gesetzlich ist bei der Kündigung des Geschäftsführers eine Abfindung i. H. v. einem durchschnittlichen Gehalt vorgesehen, es sei denn, vertraglich sind andere Abfindungsbedingungen vereinbart. Eine Abfindung steht dem Geschäftsführer dann nicht zu, wenn er aufgrund seines Verschuldens gekündigt wird.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden darf 48 Stunden an 7 (sieben) aufeinanderfolgenden Tagen nicht überschreiten.
- Die maximale Arbeitszeit einschließlich Überstunden und zusätzlicher Arbeitszeit darf 60 Stunden an 7 (sieben) aufeinanderfolgenden Tagen nicht überschreiten.
- Pro Tag darf nicht mehr als 12 (zwölf) Stunden gearbeitet werden, inklusive Überstunden und zusätzlicher Arbeit.
- Bei Nachtschichten darf die durchschnittliche

Arbeitszeit 8 (acht) Stunden innerhalb eines Zeitraums von 3 (drei) Monaten nicht überschreiten, es sei denn, dass kollektive Arbeitsverträge etwas Anderes festlegen.

- Es darf bei einer Sieben-Tage-Woche nie mehr als 6 (sechs) Tage am Stück gearbeitet werden.

- Die Besonderheiten der Nachtarbeit, die besonderen Voraussetzungen für Arbeitnehmer, die unter 18 Jahren alt sind, für stillende Arbeitnehmerinnen sowie für Wöchnerinnen müssen beachtet werden.

2.2. Zeitkonto und Gleitzeit

- Das Arbeitsgesetzbuch sieht folgende Arbeitszeitmodelle vor: das feste Arbeitszeitmodell, das flexible Arbeitszeitmodell, das kumulierte Arbeitszeitmodell, das sogenannte Modell aufgeteilter Arbeitszeit, das individuelle Arbeitszeitmodell.

- Das feste Arbeitszeitmodell zeichnet sich durch vorab festgelegte, unveränderliche Arbeits- und Pausenzeiten aus.

- Das flexible Arbeitszeitmodell ist durch eine Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gekennzeichnet und ist mit der deutschen Gleitzeit vergleichbar. Bei diesem Arbeitszeitmodell kann der Arbeitnehmer in dem vereinbarten Rahmen selbst entscheiden, wann er seine Arbeit beginnt und beendet. Dieser Rahmen kann vorsehen, dass der Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend sein muss (z.B. täglich von 13-15 Uhr). Solche festen Anwesenheitszeiten können durch Beschluss des Arbeitgebers geändert werden.

- Das kumulierte Arbeitszeitmodell zeichnet sich dadurch aus, dass die gesetzlich bestimmte Regelarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche nicht wöchentlich berechnet wird, sondern am Ende einer von dem Arbeitgeber bestimmten Zeiterfassungsperiode, die höchstens 3 (drei) Monate betragen darf; dieses Modell ist nur mit einer spezifischen Begründung, wie einem ununterbrochenen Aufrechterhalten eines Betriebs, anwendbar.

- Die Besonderheit des Modells der sogenannten aufgeteilten Arbeitszeit ist, dass die übliche maximale Pausenzeit von 2 (zwei) Stunden überschritten werden darf; dieses Modell wird häufig in der Gastronomie angewendet, wo Arbeitnehmer nur zu bestimmten Zeiten benötigt werden.

- Das individuelle Arbeitszeitmodell zeichnet sich durch frei gestaltbare Arbeitszeiten aus und ist nicht im Arbeitsgesetzbuch geregelt, wird in der Praxis aber häufig für Geschäftsführer von Unternehmen oder bei Fernarbeit angewendet; eine Mischung des individuellen Arbeitszeitmodells mit anderen Modellen wird von dem litauischen Arbeitsamt allerdings als unzulässig erachtet.

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- Arbeitsstunden, die über die festgelegte Arbeitszeit hinausgehen, werden als Überstunden angesehen.

- Überstunden dürfen nur mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitnehmers anfallen oder aufgrund besonderer Umstände, zum Beispiel bedingt durch dringende wirtschaftliche Belange des Arbeitgebers.

- Es dürfen bei einer Sieben-Tage-Woche nicht mehr als 8 (acht) Überstunden erarbeitet werden, es sei denn, die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers für 12 (zwölf) Überstunden pro eine Woche ist vorhanden.

- Bis zu 180 Überstunden dürfen pro Jahr anfallen. Tarifverträge können eine noch größere Stundenanzahl vorsehen.

- Dem Arbeitnehmer ist für geleistete Überstunden eine gesetzlich bestimmte Zulage zu zahlen.

- Der Arbeitnehmer kann aber nach seiner Wahl, statt der ihm zustehenden Zulage, zusätzliche Urlaubszeit beanspruchen, wobei die zusätzliche Urlaubszeit analog der Berechnung der Zulage berechnet wird.

- Es gibt zwei Formen der Arbeitsbereitschaft (des Bereitschaftsdienstes) in Litauen - die aktive und die passive Bereitschaft.

- Aktiver Bereitschaftsdienst ist dabei die Erfüllung der Aufgaben eines Arbeitnehmers im Wachdienst. Passive Bereitschaft ist die Verfügbarkeit des Arbeitnehmers an einem bestimmten Ort, um erforderlichenfalls sofort

die Arbeitstätigkeit aufzunehmen (zum Beispiel – IT Fachmann, Arzt u. ä.).

- Eine Sonderstellung des passiven Bereitschaftsdienstes ist die Rufbereitschaft, im Rahmen welcher der Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz, sondern zu Hause für eventuelle Einsätze verfügbar ist.

- Die Form der Rufbereitschaft muss im Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer vereinbart sein.

- Als Arbeitszeit zählt im Falle der Rufbereitschaft lediglich die faktisch für die Erfüllung der Handlungen erforderliche Zeit. Die maximale Zeitdauer für Rufbereitschaft darf innerhalb eines Zeitraums von 4 (vier) Wochen höchstens eine Woche betragen.

- Es ist zu beachten, dass auch die Rufbereitschaft vergütet werden muss. Der Arbeitgeber muss gemeinsam mit der Vergütung für die faktisch getätigte Arbeitszeit einen Zuschlag für diese Bereitschaft zahlen, der nicht weniger als 20 Prozent des Durchschnittsgehaltes betragen muss. Bei einer Rufbereitschaft von weniger als einer Woche ist der Zuschlag im Verhältnis zur faktischen Dauer der Bereitschaft zu zahlen.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die genaue Berechnung und Abrechnung des Zuschlages im Vergütungssystem des Unternehmens zu bestimmen, da in diesem sowohl die Vergütungsgruppen als auch die Höhe der Gehälter, die Voraussetzungen und das Verfahren für die Zahlung von Prämien und Regelungen bezüglich Gehaltserhöhungen anzuführen sind. Wir erinnern daran, dass Arbeitgeber mit durchschnittlich 20 und mehr Arbeitnehmern zur Erstellung eines solchen Vergütungssystems verpflichtet sind.

2.4. Urlaub

- Im Arbeitsgesetzbuch sind die folgenden Urlaubsarten geregelt: der Jahresurlaub, der sogenannte zweckgebundene Urlaub, der verlängerte Jahresurlaub und zusätzlicher Urlaub.

- Die Jahresurlaubsdauer beträgt 20 Arbeitstage Urlaub bei einer 5-Tage-Woche und 24 Arbeitstage Urlaub bei einer 6-Tage-Woche.

- Arbeitnehmer haben den Jahresurlaub in der Regel in dem Kalenderjahr zu nehmen, in dem er anfällt, und Arbeitgeber haben ihn in der Regel entsprechend zu gewähren.

- Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, seinen gesamten Jahresurlaub auf einmal zu nehmen, sondern kann ihn aufteilen. Ein Teil des jährlichen Urlaubs muss jedoch mindestens 10 (zehn) zusammenhängende Arbeitstage betragen (was in der Regel 2 (zwei) Wochen entspricht), sofern bei dem Arbeitgeber eine 5-Tage Arbeitswoche gilt.

- Auf die Dauer des Jahresurlaubs werden gesetzliche Feiertage nicht angerechnet.

- Für das erste Arbeitsjahr entsteht der Anspruch auf Jahresurlaub grundsätzlich erst nach mindestens sechsmonatiger ununterbrochener Tätigkeit. Jedoch kann der Arbeitgeber auch schon eher Urlaub gewähren. Es gibt eine Vorrangregelung, wonach bestimmte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern ein Vorrecht bei der Beantragung und Bewilligung des Urlaubs genießen.

- Dem Arbeitnehmer steht während des Jahresurlaubs sein durchschnittliches Gehalt zu. Für die Berechnung des durchschnittlichen Gehalts ist grundsätzlich das Bruttogehalt der letzten 3 (drei) Monate vor dem Urlaub maßgeblich.

- Die Urlaubsvergütung ist dem Arbeitnehmer spätestens am letzten Arbeitstag vor Urlaubsbeginn auszuzahlen. Es ist grundsätzlich verboten, dem Arbeitnehmer dessen Jahresurlaub auszuzahlen. Eine Urlaubsabgeltung ist aber im Kündigungsfall zulässig, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in Anspruch nehmen kann oder will. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zwingen, aufgelaufenen Urlaub vor dem Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses zu nehmen.

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- Die Vergütung nach Tarifverträgen oder dem

lokalen Vergütungssystem darf nicht geringer sein als der gesetzliche Mindestlohn (am 1.1.2019 – monatlich 555,- EUR).

- Eine Vergütung gemäß Mindestlohn ist nur für unqualifizierte Tätigkeiten erlaubt. Unqualifizierte Arbeit wird definiert als Arbeit, die keine speziellen fachlichen Fähigkeiten voraussetzt.

- Die Vergütung muss zweimal monatlich ausgezahlt werden. Auf Antrag des Arbeitnehmers kann eine einmalige monatliche Zahlung vereinbart werden. Die Vergütungszahlung darf aber nicht später als bis zum 10. Arbeitstag des Folgemonats erfolgen.

- Das Gehalt muss in Geld ausgezahlt werden.

- Der Arbeitgeber mit durchschnittlich 20 und mehr Arbeitnehmern muss ein Vergütungssystem einführen, in dem die Vergütungsgruppen, die Höhe der Gehälter, die Voraussetzungen und das Verfahren für die Zahlung von Prämien und Regelungen bezüglich Gehaltserhöhungen angegeben sind. Alle Arbeitnehmer sind mit diesem System vertraut zu machen. Vor Einführung dieses Systems müssen die gesetzlichen Bestimmungen zur Information und Beratung eingehalten werden.

3.2. Zuschüsse

- Zuschüsse können als Zusatz zu dem festgelegten Gehalt gewährt werden, wenn die Parteien dies im Arbeitsvertrag oder als Teil des Vergütungssystems vereinbart haben oder dies gesetzlich festgelegt wurde.

- Zuschüsse möglich für eine erlangte Qualifikation für zusätzliche Arbeit bzw. zusätzliche Arbeitsfunktion oder für die Erfüllung zusätzlicher Aufgaben; Prämien auf Initiative des Arbeitgebers für gute Ergebnisse als Fördermaßnahmen.

- Prämien für geleistete Arbeit werden vertraglich, als Teil des vereinbarten Vergütungssystems oder gesetzlich bestimmt.

3.3. Begünstigungen

- Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu ergreifen, damit der Arbeitnehmer seine Familienverpflichtungen erfüllen kann. Zum Beispiel hat der Arbeitgeber auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers seine Arbeitszeit anzupassen, damit er eine Möglichkeit hat, seine Kinder in den Kindergarten oder in die Schule zu bringen oder abzuholen.

- Die verschiedenen Motivationen des Arbeitnehmers wie Firmenwagen, Weiterbildungsmöglichkeiten, zusätzliche Krankenversicherung u. ä. können auf Initiative des Arbeitgebers eingeführt werden, um die Arbeitnehmer zu motivieren und diese langfristig an das Unternehmen zu binden.

3.4. Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Jahr	01.01.2019	01.01.2020	01.01.2021	01.01.2022	01.01.2023
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer)	19,50%	19,50%	19,50%	19,50%	19,50%
Überweisung an Rentenkassen (freiwillig)	1,8% oder 3%	2,1% oder 3%	2,4% oder 3%	2,7% oder 3%	3%
Sozialversicherungs-beiträge (Arbeitgeber)	1,77%	1,77%	1,77%	1,77%	1,77%
Obergrenzen der Sozialversicherungs-beiträge (ausschließlich 6,98% der Krankenversicherung)	Teil des Arbeitseinkommens, der 120 durchschnittliche Monatsgehälter übersteigt.	Teil des Arbeitseinkom-mens, der 84 durchschnittliche Monatsgehälter übersteigt.	Teil des Arbeitseinkom-mens, der 60 durchschnittliche Monatsgehälter übersteigt.	Teil des Arbeitseinkom-mens, der 60 durchschnittliche Monatsgehälter übersteigt.	Teil des Arbeitseinkom-mens, der 60 durchschnittliche Monatsgehälter übersteigt.

3.5. Lohnnebenkosten

- Ab dem 01.01.2019 gelten zwei Arten der Einkommensteuer, verbunden mit den Arbeitsverhältnissen: 20% und 27%.
- Die Einkommensteuer in Höhe von 27% ist zu zahlen, falls das Arbeitseinkommen folgende Werte übersteigt:
  - 120 durchschnittliche Monatsgehälter im Jahr 2019,
  - 84 durchschnittliche Monatsgehälter im Jahr 2020,
  - 60 durchschnittliche Monatsgehälter im Jahr 2021.

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

- Änderungen wesentlicher Bestandteile des Arbeitsvertrags und von Zusätzen bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers, diese muss mindestens 5 (fünf) Arbeitstage vorher eingeholt werden.

4.2. Betriebsübergang

- Die Arbeitsverhältnisse werden bei Betriebsübergang unter denselben Bedingungen fortgesetzt.
- Es ist verboten, aufgrund eines Betriebsübergangs die Bestimmungen in den Arbeitsverträgen zu ändern bzw. die Verträge zu kündigen.
- Die Arbeitnehmer sind über den Betriebsübergang im Voraus zu informieren. Sie sind berechtigt, innerhalb von 5 (fünf) Arbeitstagen nach Erhalt der Mitteilung über den Betriebsübergang den aktuellen Arbeitgeber zu benachrichtigen, dass sie mit der Fortsetzung der Arbeitsverhältnisse bei dem neuen Arbeitgeber nicht einverstanden sind.

4.3. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- Zeitarbeitsunternehmen haben das litauische Arbeitsamt über ihre Zeitarbeitstätigkeit sowie die Zahl der Zeitarbeitnehmer zu benachrichtigen.

- Die Tätigkeit dieser Unternehmen ist in Litauen nicht lizensiert. Die litauische Regierung hat daher zur besseren Kontrolle Kriterien für eine Einordnung als Zeitarbeitsunternehmen erarbeitet.

- Zeitarbeitsfirmen, die den Kriterien entsprechen, werden auf der Internetpräsenz des litauischen Arbeitsamtes in einer Liste aufgeführt und müssen sich jährlich zur Erneuerung dieses Status an das Arbeitsamt wenden.

- Zeitarbeitsverträge können befristet und unbefristet sein. Die Zeit der befristeten Zeitarbeitsverträge darf 3 (drei) Jahre nicht überschreiten.

- Der Zeitarbeiter muss über seine Überlassung spätestens 2 (zwei) Arbeitstage im Voraus benachrichtigt werden, es sei denn er stimmt zu, während einer konkreten Überlassung seine Arbeit auch früher zu beginnen.

- Der Zeitarbeiter ist vor seiner Überlassung über seine Arbeitsfunktion sowie Umfang, Arbeitsbeginn und Ende zu informieren. Der Arbeitgeber, zu dem der Zeitarbeiter entsandt wird, muss ihm die Informationen über die Arbeitszeit sowie Angaben zu einer Kontaktperson für eventuelle Fragen und Auskünfte mitteilen.

4.4. Entsendung

- Wenn ein Arbeitnehmer aus einem EU-Staat oder irgendeinem anderen Staat für einen begrenzten Zeitraum, der 30 Tage übersteigt, nach Litauen entsendet wird, muss der Arbeitgeber das litauische Arbeitsamt in einem Bericht darüber informieren.

- Bei Arbeitnehmern auf Baustellen treffen den Arbeitgeber noch umfassendere Informationspflichten.

- Das Recht des Entsendestaates wird weiterhin angewendet, es sei denn, dass zwingende Bestimmungen des litauischen Rechts dem entgegenstehen.

- Wenn der Zeitraum der Entsendung weniger als 30 Tage beträgt, müssen die zwingenden litauischen Bestimmungen im Hinblick auf den gesetzlichen Mindestlohn, die Vergütung von Überstunden, die Nachtarbeit und die Arbeit an Feiertagen nicht angewendet werden.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

- Gegenseitiges Einvernehmen: 5 (fünf) Arbeitstage, um dem Angebot zuzustimmen.

5.2. Kündigung

- Kündigungsarten:
  - auf Initiative des Arbeitgebers ohne Verschulden des Arbeitnehmers (ordentliche Kündigung),
  - auf Initiative des Arbeitgebers mit Verschulden des Arbeitnehmers,
  - auf Initiative des Arbeitgebers ohne Grund,
  - auf Initiative des Arbeitnehmers ohne Grund (ordentliche Kündigung),
  - auf Initiative des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund,
  - ohne Verschulden beider Parteien.
- Kündigungen bedürfen der Schriftform.
- Kündigungsgründe für ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber (nach dem litauischen Recht - auf Initiative des Arbeitgebers ohne Verschulden des Arbeitnehmers) sind:
  - die Tätigkeit des Arbeitnehmers wird nicht mehr benötigt.
  - der Arbeitnehmer erzielt die vereinbarten Arbeitsergebnisse nicht.
  - der Arbeitnehmer stimmt Änderungen an seinem Arbeitsvertrag nicht zu.
  - der Arbeitnehmer möchte seine Anstellung nach einer Betriebsüberlassung nicht fortsetzen.
  - gemäß dem Beschluss des Leitungsorgans des Arbeitgebers oder des Gerichtes wird der Arbeitgeber aufgelöst.

- Die Kündigungsfrist beträgt bei der ordentlichen Kündigung einen Monat. Wenn der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr tätig war, beträgt die Kündigungsfrist sogar nur 2 (zwei) Wochen. Diese Fristen verdoppeln sich bei Arbeitnehmern während der letzten 5 (fünf) Jahre bis zur Rente. Sie verdreifachen sich bei Behinderten und bei Arbeitnehmern mit Kindern unter 14 Jahren oder bei denen, die ein behindertes Kind unter 18 Jahren großziehen, sowie bei Arbeitnehmern, die nur 2 (zwei) Jahre vom Rentenalter entfernt sind.

- Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitsvertrag jederzeit auf eigene Initiative ohne Grund mit der Kündigungsfrist von 3 (drei) Werktagen zu kündigen, falls die Bedingungen für eine Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht vorhanden sind.

- Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsvertrag ordentlich mit einer Kündigungsfrist von 20 Kalendertagen kündigen.

- Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von 5 (fünf) Arbeitstagen kündigen (Kündigung auf Initiative des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund). Ein wichtiger Grund liegt zum Beispiel vor, wenn der Arbeitgeber 2 (zwei) Monate in Folge nicht den vollen Lohn zahlt oder seine gesetzlichen Pflichten, zum Beispiel im Hinblick auf den Arbeitsschutz, nicht erfüllt.

- Der Arbeitsvertag kann auch ohne Verschulden beider Parteien gekündigt werden. Die Kündigungsgründe sind im Arbeitsgesetzbuch geregelt, zum Beispiel Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils oder einer rechtskräftigen Strafentscheidung, wonach der Arbeitnehmer zu einer Strafe verurteilt wurde, wegen der er seine Arbeit nicht fortsetzen kann oder auf Verlangen der zuständigen Behörde, die die illegale Arbeit festgestellt hat.

5.3. Außerordentliche Kündigung

- Die Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers mit Verschulden des Arbeitnehmers kommt in Betracht, wenn eine schwerwiegende Pflichtverletzung festgestellt wird oder wenn der Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwölf (12) Monaten zweimal dieselbe Pflicht verletzt hat.

- Die Liste der schwerwiegenden Pflichtverletzungen ist im Arbeitsgesetzbuch geregelt.

- Vor Ausspruch einer Kündigung hat der Arbeitgeber das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren (schriftliche Anhörung des Arbeitnehmers u.a.) einzuhalten.

- Die Kündigung im Falle der wiederholten Verletzung derselben Pflichten kann ausgesprochen werden, wenn:

  – der Arbeitnehmer innerhalb von 12 (zwölf) Monaten dieselbe Pflichtverletzung erneut begeht,

  – der Arbeitgeber beide Pflichtverletzungen festgestellt hat,

  – der Arbeitnehmer aufgefordert wurde, die schriftlichen Stellungnahmen zu beiden Pflichtverletzungen vorzulegen,

  – der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gewarnt hat, dass er für dieselbe wiederholte Verletzung der Arbeitspflichten innerhalb von 12 (zwölf) Monaten fristlos gekündigt werden kann.

- Die Entscheidung über die Kündigung des Arbeitsvertrages aufgrund eines Verstoßes des Arbeitnehmers gegen seine Arbeitspflichten hat der Arbeitgeber innerhalb eines Monats, gerechnet ab dem Tag der Feststellung, spätestens jedoch innerhalb von 6 (sechs) Monaten ab dem Tag des Begehens zu treffen. Wenn der Verstoß des Arbeitnehmers während einer Wirtschaftsprüfung, einer Revision (Bestandsaufnahme) von Geld- oder sonstigen Werten oder einer Prüfung der Tätigkeit festgestellt wird, muss eine Entscheidung über die Kündigung des Arbeitsvertrages spätestens innerhalb von 2 (zwei) Jahren seit dem Tag des Verstoßes getroffen werden.

5.4. Massenentlassung

- 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.

- Die Anzahl zu entlassender Arbeitnehmer darf in einem Zeitraum von 30 Kalendertagen

folgende Anzahl nicht überschreiten:

  - 10 (zehn) oder mehr Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit 20–99 Arbeitnehmern;
  - 10 % der Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit 100–299 Arbeitnehmern;
  - 30 Arbeitnehmer oder mehr in einem Unternehmen mit 300 Arbeitnehmern und mehr.

- Der Arbeitgeber ist bei einer Massenentlassung gesetzlich verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter zuvor über die vorgesehene Massenentlassung zu informieren und sie mit ihnen zu erörtern.
- Nach Ankündigung und Begründung der Massenentlassung gegenüber der Arbeitnehmervertretung muss der Arbeitgeber das zuständige Arbeitsamt darüber schriftlich informieren.

5.5. Abfindung

- Abfindung hängt von der Art der Kündigung ab.
- Im Falle der Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers ohne Verschulden des Arbeitnehmers sowie im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund und im Fall der Liquidation des Arbeitgebers steht dem Arbeitnehmer eine einmalige Abfindung wie folgt zu:
  - in Höhe von 2 (zwei) durchschnittlichen Monatsgehältern bei ununterbrochener Beschäftigung von mindestens einem Jahr.
  - in Höhe von einem halben durchschnittlichen Monatsgehalt bei ununterbrochener Beschäftigung von weniger als einem Jahr.
- Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 6 (sechs) durchschnittlichen Monatsgehältern zu zahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis auf eigene Initiative ohne Grund beenden möchte.
- In bestimmten Fällen der Beendigung des Arbeitsvertrages ohne Verschulden beider Parteien steht dem Arbeitnehmer eine einmalige Abfindung wie folgt zu:
  - in Höhe von einem durchschnittlichen Monatsgehalt bei ununterbrochener Beschäftigung von mindestens einem Jahr.
  - in Höhe von einem halben durchschnittlichen Monatsgehalt bei ununterbrochener Beschäftigung von weniger als einem Jahr.
- Im Falle der Kündigung auf Initiative des Arbeitgebers ohne Verschulden des Arbeitnehmers steht dem Arbeitnehmer noch eine zusätzliche Auszahlung zu. Sie hängt von seiner ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit ab und wird von dem Sozialversicherungsträger berechnet und bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 (fünf) Jahren ausgezahlt.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- Eine Wettbewerbsklausel muss die Position und die Tätigkeitsbereiche des Arbeitnehmers (inkl. Umfang und Zahlungsbedingungen) sowie die Dauer des Wettbewerbsverbots erwähnen.
- Ein Arbeitnehmer muss für den Abschluss einer Wettbewerbsklausel angemessen entschädigt werden. Die Karenzentschädigung muss mindestens 40 Prozent des durchschnittlichen Monatsgehaltes betragen.
- Einschränkungen aus Wettbewerbsklauseln dürfen nur bis spätestens 2 (zwei) Jahre nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bestehen.
- Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Vereinbarung zu kündigen, wenn der Arbeitgeber mehr als 2 (zwei) Monate mit der Zahlung der Karenzentschädigung in Verzug ist.

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- Es gibt zwei Arten arbeitsrechtlicher Streitigkeiten in Litauen: individualrechtliche und kollektivrechtliche Streitigkeiten.
- Die kollektivrechtlichen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten werden dem Schlichtungsauss-

chuss, dem Arbeitsschiedsgericht, übergeben.

- Bei den individualrechtlichen Streitigkeiten handelt es sich um Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Für solche Streitigkeiten sind die Kommissionen für arbeitsrechtliche Streitigkeiten und die Gerichte zuständig.
- Die Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist in der Regel eine notwendige Vorinstanz zur Klärung von Individualstreitigkeiten.
- Es ist nur in bestimmten gesetzlich geregelten Fällen möglich, direkt Klage bei Gericht zu erheben. Wenn die Kommission für arbeitsrechtliche Streitigkeiten als Vorinstanz nicht angerufen worden ist, weist das Gericht die Klage zurück.
- Alternative Streitbeilegung: Rechtsstreitigkeiten können vor einem Schiedsgericht verhandelt werden, wenn die Parteien sich auf ein solches Verfahren nach Entstehung der Streitigkeit einigen.

7. Neue Formen von Beschäftigung

7.1. Job sharing

- Zwei Arbeitnehmer einigen sich mit dem Arbeitgeber darauf, dass sie sich eine Stelle teilen, dabei darf der einzelne Arbeitnehmer die maximale Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche, mit Überstunden 48 Stunden pro Woche und mit zusätzlicher Arbeitszeit 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten.
- Bei diesem Vertragstyp muss der Arbeitsvertrag beider Arbeitnehmer die Identität des anderen Arbeitnehmers und seine Kontaktdaten benennen und die festgelegten Arbeitszeiten enthalten (geleistete Stunden pro Woche).
- Für diesen Vertragstyp gelten spezielle, flexible Kündigungsbedingungen, falls das Beschäftigungsverhältnis des einen Job-Sharing-Partners endet.
- In diesem Fall bleibt der verbleibende Arbeitnehmer noch einen Monat beschäftigt, wenn sich in dieser Zeit kein neuer Job-Sharing-Partner findet, kann der Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von 3 (drei) Werktagen gekündigt werden; es muss eine Abfindung in Höhe eines halben durchschnittlichen Monatsgehalts gezahlt werden.
- Diese vereinfachte Kündigungsmethode kann nicht bei Arbeitnehmern angewendet werden, die ein Kind unter 7 (sieben) Jahren erziehen; diese Arbeitnehmer bleiben in Teilzeit beschäftigt.

7.2. Employee sharing

- Ein Arbeitnehmer kann für mehrere Arbeitgeber arbeiten.
- Die verschiedenen Arbeitgeber sind dann Vertragsparteien in demselben Arbeitsvertrag.
- Einer der Arbeitgeber ist dann für die Entlohnung, die Leistung der Sozialabgaben etc. zuständig; die anderen Arbeitgeber zahlen ihm dafür eine angemessene Aufwandsentschädigung.
- Eine Kündigung des Vertrages muss auch gegenüber diesem Arbeitgeber erklärt werden.
- Alle Arbeitgeber haften dem Arbeitnehmer gegenüber dennoch gleichermaßen für die Erfüllung der Vertragspflichten, der Arbeitnehmer kann beispielsweise gegen jeden der Arbeitgeber klagen, wenn das Gehalt nicht pünktlich ausgezahlt wird.
- Wenn die Verteilung der Arbeitszeit nicht ohnehin im Arbeitsvertrag ausgewiesen wird, sollte zumindest die Höhe der Entlohnung durch die jeweiligen Arbeitgeber vertraglich festgelegt sein.
- Diese Art von Vertrag eignet sich besonders für Arbeitnehmer, die spezifische Aufgaben wie Buchhaltung oder HR für mehrere Unternehmen einer Unternehmensgruppe erfüllen.

7.3. Projektbasierter Vertrag

- Befristeter Vertrag, bei dem sich ein Arbeitnehmer verpflichtet, ein vereinbartes Projektziel am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeit-

splatzes zu erreichen.

- Im projektbasierten Vertrag müssen das spezifische Projektziel und die durchschnittlich dafür aufzuwendende, wöchentliche Arbeitszeit festgelegt sein.

- Der Arbeitnehmer teilt sich die Arbeitszeit selbst unter Beachtung der Mindestruhezeiten und der Höchstarbeitsdauer ein.

- Maximal darf ein projektbasierter Vertrag für 2 (zwei) Jahre abgeschlossen werden, wenn es sich um neue Arbeitnehmer oder um eine Vereinbarung über zusätzliche Arbeit handelt, die zusätzlich zum gewöhnlichen Arbeitsvertrag geschlossen wird.

- Für die Dauer des Vertrages wird der Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der Arbeitszeit, nach Leistung oder nach einer gemischten Methode vergütet.

- Auf den projektbasierten Vertrag sind die Vorschriften für gewöhnliche befristete Verträge nicht anwendbar; mit Ablauf der Frist ist eine Umwandlung des projektbasierten Vertrags in einen unbefristeten Vertrag unter keinerlei Umständen möglich.

8. Beschäftigung von Ausländern

8.1. EU-Bürger (sowie Bürger aus EWR-Staaten und der Schweiz)

- EU-Bürger (sowie Bürger aus EWR-Staaten und der Schweiz; im Weiteren: EU-Bürger) benötigen keine Arbeitserlaubnis, wenn sie vorhaben, in Litauen tätig zu sein.

- EU-Bürger, die sich länger als 3 (drei) Monate innerhalb eines halben Jahres in der Republik Litauen aufhalten, müssen im Besitz einer entsprechenden Bescheinigung sein. Diese Bescheinigung wird anfangs für 5 (fünf) Jahre oder für die geplante Aufenthaltsdauer des EU-Bürgers in der Republik Litauen erteilt, wenn diese kürzer als 5 (fünf) Jahre ist.

8.2. Drittstaatsbürger

- Drittstaatsbürger benötigen grundsätzlich ein Visum, eine Aufenthaltsgenehmigung sowie eine Arbeitserlaubnis, um in der Republik Litauen tätig zu sein.

- Wenn die Aufenthaltsdauer in Litauen nicht länger als ein Jahr beträgt, wäre ein nationales Visum zu besorgen.

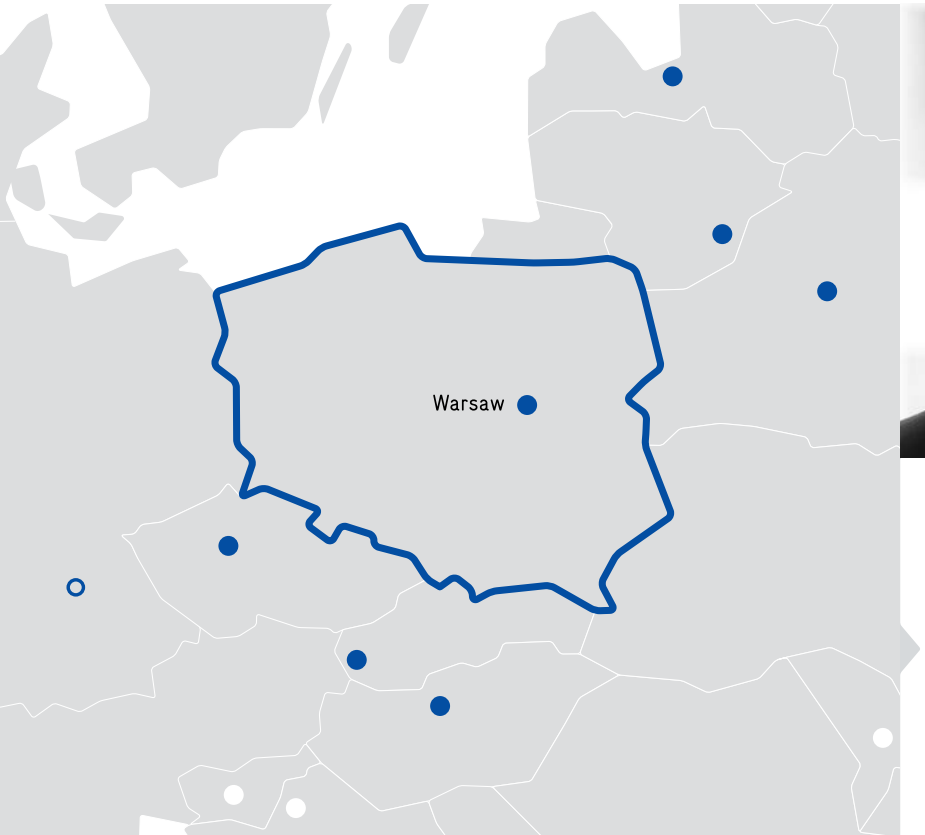
- Wenn ein längerer Aufenthalt geplant ist, sollte man sich um eine befristete Aufenthaltserlaubnis kümmern (in der Regel wird diese anfangs für 2 (zwei) Jahre, bei hochqualifizierten Mitarbeitern für 3 (drei) Jahre erteilt). Der Antrag auf Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung ist bei der Botschaft, dem Konsulat der Republik Litauen (wenn die Person sich im Ausland befindet) oder dem Migrationsamt (wenn die Person sich in der Republik Litauen aufhält) zu stellen.

- Vor Anfang der Arbeit ist die Arbeitserlaubnis zu besorgen. Die Arbeitserlaubnis kann für maximal 2 (zwei) Jahre erteilt und unter bestimmten Bedingungen dann verlängert werden. Ausnahmen gibt es jedoch in Bezug auf die Saisonarbeit. Die Arbeitserlaubnis wird für 6 (sechs) Monate pro Jahr erteilt.

Autor: Jolanta Zupkauskaitė

Polen

bnt Neupert Zamorska & Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51
PL – 00 867 Warsaw



IHR ANSPRECHPARTNER

Daniel Gößling
Partner

T +49 911 569 610
daniel.goessling@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- Die Arten der Arbeitsverträge sind in dem Arbeitsgesetzbuch (sog. „Kodeks pracy“) genannt.
- Ein Arbeitsvertrag ist die meistgenutzte Form der Beschäftigung.
- Ein Arbeitsvertrag kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.
- Eine Probezeit kann maximal drei (3) Monate andauern.
- Ein Arbeitgeber muss den Arbeitsvertrag schriftlich abschließen, obwohl das Arbeitsverhältnis auch durch eine reine Arbeitsausführung abgeschlossen werden kann – der fehlende schriftliche Vertrag macht dieses nicht unwirksam.
- Ein gültiger Arbeitsvertrag muss mindestens folgenden Daten enthalten: Parteien, Beschreibung der Arbeitstätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsbeginn und Lohn.
- Außen einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag kann eine besondere Art von Vertrag abgeschlossen werden: ein Vertrag über ein Praktikum (zur beruflichen Vorbereitung).

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis muss explizit schriftlich vereinbart werden, ansonsten wird es durch die Gerichte als unbefristetabgeschlossen angesehen.
- Das Arbeitsgesetzbuch bestimmt eine maximale Zeit von 33 Monaten, auf die ein Arbeitsvertrag befristet abgeschlossen werden kann. Nach dieser Zeit gilt der befristete Arbeitsvertrag als unbefristeter Arbeitsvertrag.
- Die Parteien können drei (3) aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge abschließen. Ein vierter befristeter Arbeitsvertrag gilt als unbefristeter Arbeitsvertrag. 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, auf Saison- oder Gelegenheitsarbeit und wenn der Arbeitgeber objektive Gründe auf seiner Seite feststellt.

1.3. Probezeit

- Ein Arbeitsvertrag für eine Probezeit darf drei (3) Monate nicht überschreiten. Es ist nur einmal möglich, einen solchen Vertrag abzuschließen, es sei denn, dass der Arbeitnehmer nach einer Zeit von drei (3) Jahren beschäftigt wird oder dass der Arbeitnehmer für andere Arten von Tätigkeiten eingesetzt wird.
- Der Arbeitsvertrag für eine Probezeit wird mit Ablauf dieser Zeit aufgelöst; vor ihrem Ablauf kann der Arbeitsvertrag durch Kündigung aufgelöst werden.
- Kündigungsfristen sind wie folgt:
  - drei (3) Werktage, wenn die Probezeit zwei (2) Wochen nicht überschreitet,
  - eine (1) Woche, wenn die Probezeit mehr als zwei (2) Wochen beträgt,
  - zwei (2) Wochen, wenn die Probezeit drei (3) Monate beträgt.

1.4. Geschäftsführervertrag

- Manager oder Betriebsleiter können als Arbeitnehmer betrachtet werden und auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses arbeiten. Sie können ihre Leistungen aber auch auf der Grundlage eines bürgerlichrechtlichen Vertrages (eines sog. Managementvertrages) erbringen, auf den die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (sog. „Kodeks cywilny“) Anwendung finden.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- Die Arbeitszeit darf acht (8) Stunden in einem 24 Stunden-Zeitraum und eine durchschnittliche Zeit von 40 Stunden während einer fünf (5) Arbeitstagewoche in einem maximalen Berechnungszeitraum von vier (4) Monaten nicht überschreiten. Diese Begrenzung gilt nicht für Betriebsleiter.

- Der Berechnungszeitraum kann verlängert werden, jedoch darf er zwölf (12) Monate nicht überschreiten und die Regeln der Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers müssen gesichert werden.

- Jeder gesetzliche Feiertag, welcher auf einen anderen Tag als ein Sonntag fällt, verkürzt den Berechnungszeitraum um acht (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 zwölf (12) Stunden in einem Berechnungszeitraum von einem Monat (drei (3) oder vier (4) Monate in besonderen 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 acht (8) Stunden Arbeit in einem 24 Stunden langen Zeitraum überschreitet, ist dem Arbeitnehmer ein Zuschuss zum Gehalt zu gewähren.

  – Unterbrochene Arbeitszeit, in der es eine Arbeitspause von maximal fünf (5) Stunden in einem 24 Stunden langen Berechnungszeitraum gibt. Die Pause wird nicht in die Arbeitszeit einberechnet, jedoch hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Pause einen Anspruch auf 50 % des Gehalts.

  – 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 Wochenendarbeit einführen.

2.2. Zeitkonto und Gleitzeit

- Es gibt keine solche Regelung in Polen - eine ähnliche Lösung kann das System der ausgeglichenen Arbeitszeit sein (siehe Punkt 2.1. oben).

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- Arbeit, die über die tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, darf nur geleistet werden, wenn dies durch besondere Bedürfnisse des Arbeitgebers oder aufgrund gesetzlich bestimmter 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 %.

- Freizeit 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 die Arbeitnehmer keine zusätzli-

che Freizeit dafür bekommen haben.

- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer dazu verpflichten, in Bereitschaft zu verbleiben und die Arbeit, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, in dem Betrieb oder an einem anderen durch den Arbeitgeber bestimmten Ort außerhalb der normalen Arbeitsstunden auszuüben.

- Die Zeit des Bereitschaftsdienstes wird nicht zur Arbeitszeit gezählt, wenn der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes keine Arbeit verrichtet hat.

- Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, mit Ausnahme des zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienstes, steht dem Arbeitnehmer arbeitsfreie Zeit in einem Ausmaß, das der Länge des Bereitschaftsdienstes entspricht, oder ein Entgelt zu (wenn es nicht besonders ausgewiesen wurde - 60% des Entgelts).

2.4. Urlaub

- Der Urlaub beträgt:

- 20 Tage, wenn der Arbeitnehmer kürzer als zehn (10) Jahre beschäftigt ist

- 26 Tage, wenn der Arbeitnehmer mindestens zehn (10) Jahre beschäftigt ist.

- Zu der Dauer der o.g. Arbeitszeit werden Zeiträume abgeschlossener Ausbildungen hinzugerechnet, z.B. für Hochschule – acht (8) Jahre.

- Ein Arbeitnehmer, der zum ersten Mal eine Arbeit aufnimmt, erlangt in dem Kalenderjahr, in dem er die Arbeit aufgenommen hat, mit dem Ablauf eines jeden Monats das Recht auf Urlaub im Ausmaß von 1/12 des ihm nach einem Arbeitsjahr zustehenden Urlaubs.

- Das Recht auf die folgenden Urlaube erlangt der Arbeitnehmer in jedem nachfolgenden Kalenderjahr.

- Urlaub ist dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. September des nachfolgenden Kalenderjahres zu gewähren.

- Für die Zeit des Urlaubs steht dem Arbeitnehmer das Entgelt zu, das er erhalten würde, wenn er zu dieser Zeit gearbeitet hätte.

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- Mögliche Gehaltsformen: Zeitlohn (Stundenlohn, Tageslohn, monatliches Gehalt), Leistungslohn (Akkordlohn, Prämienlohn) und Beteiligungslohn (Anteil am Gewinn oder Umsatz).

- Die Bedingungen der Zuerkennung des Arbeitsentgelts und anderer im Zusammenhang mit der Arbeit stehender Leistungen werden im Tarifvertrag, in der Entgeltordnung oder im Arbeitsvertrag festgelegt.

- Derzeit beträgt die Mindestvergütung 2250 PLN brutto (d.h. ungefähr 527 EUR).

- Die Zahlung der Vergütung erfolgt auf das vom Arbeitnehmer angegebene Zahlungskonto, es sei denn, der Arbeitnehmer hat einen Antrag auf Zahlung der Vergütung in Papier- oder elektronischer Form gestellt.

3.2. Zuschüsse

- Für die geleisteten Überstunden gibt es einen Anspruch auf einen Gehaltszuschuss von 50 % und in manchen Fällen von 100%.

- Einem Arbeitnehmer, der die Arbeit in der Nachtzeit ausübt, steht ein Zuschlag zu dem Entgelt für jede Stunde der Arbeit in der Nachtzeit in Höhe von 20% des Stundensatzes zu, der sich aus dem Mindestentgelt ergibt.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer, der eine Arbeit an Sonn- und Feiertagen verrichtet, einen anderen arbeitsfreien Tag innerhalb eines bestimmten Zeitraumes zu gewähren. Wenn es nicht möglich ist, innerhalb der bestimmten Frist den arbeitsfreien Tag als Ausgleich zu nehmen, steht dem Arbeitnehmer der Zuschlag von 100% des Entgelts für jede Arbeitsstunde am Sonntag oder Feiertag zu.

3.3. Begünstigungen

- Zu den am häufigsten verwendeten Begünstigungen gehören: Mitgliedschaft in einem Fitnessclub oder Carnets auf andere körperliche Betätigungen, private Gesundheitsversorgung,

sogenanntes 13. Gehalt, Sprach- und andere Fachkurse, Firmenwagen, Mahlzeitzuschüsse, Weihnachts- oder Ostergutscheine.

- Die Begünstigungen werden in einem Tarifvertrag, internen Regelungen oder in einem Arbeitsvertrag geregelt.

- Bei der Gewährung von Zusatzleistungen sind verschiedene Steuerfragen zu berücksichtigen: Leistungen können (manchmal) vom Arbeitgeber als steuerlich absetzbare Kosten betrachtet werden, während sie für den Arbeitnehmer oft die Grundlage für die Einkommensteuer bilden.

3.4. Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Polen	16,26 %	22,71 %

3.5. Lohnnebenkosten

- Steuer: Einkommensteuer für Privatleute – 18 % vom jährlichen Einkommen bis zu ungefähr 20.000 EUR; 32 % vom jährlichen Einkommen, das 20.000 EUR übersteigt. Steuerfreibetrag ungefähr 1.850 EUR pro Jahr. Einzelunternehmer können 19 % Einkommensteuer ohne zusätzliche Steuereingangsstufe bezahlen.

- Sozialfonds: Ein Arbeitgeber, der mindestens 50 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 Jahres davor.

- Arbeitsunfallversicherung: in Höhe von 0,67 % bis zu 3,33% des monatlichen Bruttogehaltes eines Arbeitnehmers. Nur der Arbeitgeber zahlt diesen Betrag.

- Arbeitsfonds (zusammen mit Solidaritätsfonds für Behinderte): Ein Arbeitgeber zahlt 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 zustehende Leistungen aus.

- Erfrischungsmahlzeit: Ein Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern eine kostenlose Erfrischungsmahlzeit (einmal am Tag) und Getränke sicherstellen, wenn diese Arbeitnehmer unter besonders schweren Bedingungen arbeiten und solche Maßnahmen aus vorsorglichen Gründen nötig sind.

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

- Eine einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses erfolgt durch Abänderungskündigung, unter denen die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen geändert werden können.

- Die wesentlichen Arbeitsbedingungen umfassen Art, Ort und Dauer der Arbeit.

- Die Kündigung der Arbeits- oder Vergütungsbedingungen gilt als erfolgt, wenn dem Arbeitnehmer schriftlich neue Bedingungen angeboten worden sind.

- Im Falle der Ablehnung durch den Arbeitnehmer der ihm angebotenen Arbeits- oder Vergütungsbedingungen wird der Arbeitsvertrag mit Ablauf der Kündigungsfrist aufgelöst.

- Der Hauptzweck einer Änderungskündigung

besteht darin, die Arbeitsbedingungen zu ändern und den Arbeitsvertrag zu neuen, schlechteren Bedingungen für den Arbeitnehmer fortzusetzen.

- Eine Änderungskündigung stellt keine Sanktion für die Nichterfüllung der Verpflichtungen des Arbeitnehmers dar. Das Verschulden des Arbeitnehmers ist keine Voraussetzung für die Wirksamkeit dieses Rechtsakts.

- Die Kündigung des Vertrages durch den Arbeitnehmer ist nicht zulässig.

4.2. Betriebsübergang

- Betriebsübergang stellt sowohl die Übernahme von Eigentum auf jeder Rechtsgrundlage (Verkauf, Vermietung, Schenkung, Umwandlung, Erbschaft) einschließlich Aufgaben und Mitarbeiter, als auch die Übernahme von Aufgaben oder Funktionen und Mitarbeitern dar.

- Wenn das Unternehmen oder ein Teil davon auf einen anderen Arbeitgeber übergeht, wird der Arbeitgeber zu einer rechtlichen Partei im bestehenden Arbeitsverhältnis.

- Der neue Arbeitgeber ist daher an den Inhalt von Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen gebunden.

- Innerhalb von zwei (2) Monaten nach dem Übergang kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos (unter Einhaltung einer siebentägigen Vorlauffrist) auflösen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in diesem Verfahren bewirkt für den Arbeitnehmer die Rechtsfolgen, welche die Vorschriften des Arbeitsrechts mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber durch Kündigung verknüpfen.

- Für die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verbindlichkeiten, die vor dem Übergang eines Betriebsteils auf einen anderen Arbeitgeber entstanden sind, haften der bisherige und der neue Arbeitgeber gesamtschuldnerisch.

4.3. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- Bei Leiharbeit stellt die Zeitarbeitsagentur einen Leiharbeitnehmer ein und weist ihn an, die Arbeit für den Entleiher auszuführen.

- Leiharbeit ist die Verrichtungfolgender Aufgaben für einen bestimmten Entleiher:

  – von einem saisonalen, periodischen oder vorläufigen Charakter oder

  – deren pünktliche Ausführung von den vom Entleiher beschäftigten Arbeitnehmern unmöglich wäre, oder

  – deren Ausführung zu den Verpflichtungen eines abwesenden, von dem Entleiher beschäftigten Arbeitnehmers gehört.

- In einem Zeitraum von 36 aufeinanderfolgenden Monaten kann die den Leiharbeitnehmer beschäftigende Zeitarbeitsagentur diesen Arbeitnehmer zur Verrichtung der Leiharbeit für einen Entleiher für die Dauer von insgesamt nicht länger als 18 Monaten abordnen (mit Ausnahme: eine Verrichtung der Aufgaben, deren Ausführung zu den Verpflichtungen eines abwesenden Arbeitnehmers gehört, kann auf fortdauernder Basis über einen Zeitraum von höchstens 36 Monaten dauern).

- Die Zeitarbeitsagentur beschäftigt Leiharbeiter aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages.

- Der Entleiher erfüllt die Pflichten und genießt die Rechte eines Arbeitgebers in dem zur Organisation der Arbeit unter Teilnahme eines Leiharbeitnehmers notwendigen Bereich (insbesondere bzgl. Sicherstellung von sicheren und hygienischen Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitregisterführung).

- Der Leiharbeitnehmer darf in der Zeit der Verrichtung der Arbeit für den Entleiher nicht ungünstiger hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und anderer Beschäftigungsbedingungen als die von dem Entleiher an gleicher oder ähnlicher Stelle beschäftigten Arbeitnehmer behandelt werden.

4.4. Entsendung

- Es gibt drei Arten von sog. „Entsendungen“:

- Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen:

  – die Entsendung eines Arbeitnehmers außer-

halb des Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat,

- ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das Gebiet eines anderen Landes entsendet, muss diesem Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen bieten, die nicht ungünstiger sind, als dies in den Rechtsvorschriften des Entsendungslandes festgelegt ist,

- in der Regel gibt es keine Fristen für die Entsendung eines Arbeitnehmers, aber es sollte bestimmt werden, nach welcher Zeit sich die Steuer- und Versicherungsansässigkeit ändert (grundsätzlich wechselt für in Polen fest angestellte Arbeitnehmer die o.g. Ansässigkeit nach sechs (6) Monaten in Bezug auf die Einkommensteuer und nach zwei (2) Jahren in Bezug auf die Sozialversicherung, es kann aber anders sein, wenn in den nationalen Steuergesetzen oder in den zwischen den einzelnen EU-Ländern abgeschlossenen Steuerabkommen etwas anderes festgelegt wurde.

- Zeitweilige Zuordnung anderer Tätigkeiten zu einem Arbeitnehmer:

  - nur wegen des gerechtfertigten Bedarfs des Arbeitgebers,

  - für einen Zeitraum von bis zu drei (3) Monaten innerhalb eines Kalenderjahres,

  - Zuordnung einer anderen als der im Arbeitsvertrag bestimmten Arbeit, sofern dies nicht zu einer Minderung der Vergütung führt und den Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht,

  - die Kündigung der bisherigen Arbeits- oder Vergütungsbedingungen ist nicht erforderlich

- Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber:

  - mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen unbezahlten Urlaub gewähren zum Zwecke der Ausführung von Arbeiten bei einem anderen Arbeitgeber für eine Zeit, die durch eine zu diesem Zwecke zwischen den Arbeitgebern abgeschlossene Vereinbarung bestimmt wird (sog. Miete eines Arbeitnehmers),

  - während des unbezahlten Urlaubs hat der Arbeitnehmer somit zwei (2) Arbeitsverhältnisse: mit dem früheren Arbeitgeber, der für die Dauer des Urlaubs suspendiert ist, und mit dem neuen Arbeitgeber, der für den in der Vereinbarung zwischen den Arbeitgebern in dieser Angelegenheit festgelegten Zeitraum gilt.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

- Diese ist eine Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, nach der ein Arbeitsvertrag jeglicher Art jederzeit beendet werden kann.

- Die Initiative zum Abschluss einer solchen Vereinbarung kann von jeder Partei ergriffen werden.

- Diese kann alle Umstände und Ansprüche im Zusammenhang mit der Beendigung eines auflösenden Arbeitsverhältnisses betreffen.

5.2. Kündigung

- 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 befristeten und unbefristeten Arbeitsvertrag sind folgende:

  - zwei (2) Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis kürzer als sechs (6) Monate angedauert hat;

  - ein (1) Monat wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs (6) Monate angedauert hat;

  - drei (3) Monate, wenn das Arbeitsverhältnis

mindestens drei (3) Jahre angedauert hat.

5.3. Außerordentliche Kündigung

- Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag wegen Verschuldens des Arbeitnehmers ohne Kündigung auflösen im Falle:
  - einer schweren Verletzung von grundlegenden Arbeitspflichten durch den Arbeitnehmer,
  - der Begehung einer Straftat durch den Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsvertrages, die eine weitere Beschäftigung in der von ihm eingenommenen Stellung unmöglich macht, sofern die Straftat offensichtlich ist, z.B. wenn ein Arbeitnehmer auf frischer Tat ertappt wird oder die Tat zugegeben hat, oder durch ein rechtskräftiges Urteil festgestellt worden ist,
  - eines durch den Arbeitnehmer verschuldeten Verlustes der zur Ausübung der Arbeit in der von ihm eingenommenen Stellung notwendigen Berechtigungen.
- Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag ohne Kündigung und ohne Verschulden des Arbeitnehmers auflösen, wenn:
  - die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen Krankheit:
    - länger als drei (3) Monate andauert und der Arbeitnehmer bei dem betreffenden Arbeitgeber kürzer als sechs (6) Monate beschäftigt war, oder
    - länger als die Gesamtdauer des Bezugs von Entgelt und Krankengeld sowie der Rehabilitationsleistung wegen der Arbeitsunfähigkeit in den ersten drei (3) Monaten andauert, wenn der Arbeitnehmer bei dem betreffenden Arbeitgeber mindestens sechs (6) Monate beschäftigt war oder wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit verursacht wurde;
  - der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz länger als einen Monat aus anderen als den oben genannten Gründen auch entschuldigt fernbleibt.
- Der Arbeitnehmer kann einen Arbeitsvertrag ohne Kündigung auflösen, wenn:
  - ein ärztlicher Bescheid vorliegt, mit dem ein schädlicher Einfluss der ausgeübten Arbeit auf die Gesundheit des Arbeitnehmers festgestellt wird, und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht innerhalb der in dem ärztlichen Bescheid festgelegten Frist zu einer anderen Arbeit versetzt, die dessen beruflichen Qualifikationen und dem Zustand seiner Gesundheit entspricht, oder
  - der Arbeitgeber eine schwerwiegende Verletzung seiner grundlegenden Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer begangen hat.

5.4. Massenentlassung

- Eine Massenentlassung liegt bei einer gemeinsamen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber vor, die nicht vom Arbeitnehmer verschuldet wurde, und bei der innerhalb von 30 Tagen mindestens:
  - zehn (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;
- eine Massenentlassung ist eine komplexes Verfahren, das ungefähr vier (4) Monate dauern kann;
- sie ist mit vielen Konsultationen und Informationsverpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern, deren Vertretern und dem Arbeitsamt verbunden;
- die regulären Kündigungsschreiben müssen den Arbeitnehmern übergeben werden.

5.5. Abfindung

- Im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung, wenn festgestellt wird, dass die Kündigung eines unbefristet abgeschlossenen Arbeitsvertrages ungerechtfertigt war oder die Vorschrif-

ten über die Kündigung der Arbeitsverträge verletzt wurden, entscheidet das Arbeitsgericht - gemäß dem Antrag des Arbeitnehmers - über die Unwirksamkeit der Kündigung oder, wenn der Vertrag bereits aufgelöst wurde, über die Wiederherstellung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen oder über eine Entschädigung.

- Die obengenannte Entschädigung steht dem Arbeitnehmer in Höhe der Vergütung für den Zeitraum von zwei (2) Wochen bis zu drei (3) Monaten zu, siedarf jedoch nicht geringer als die Vergütung für die Kündigungsfrist sein .

- Ein Arbeitnehmer, dessen der Arbeitsvertrag durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beendet wird oder dessen Arbeitsvertrag durch eine Kündigung des Arbeitgebers beendet wird, hat dann, wenn der Arbeitgeber mindestens 20 Personen beschäftigt und die Entlassung nicht vom Arbeitnehmer verschuldet wurde, einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von:

  – einem (1) Monatsgehalt, wenn der Arbeitnehmer weniger als zwei (2) Jahre beschäftigt war, oder

  – zwei (2) Monatsgehältern, wenn der Arbeitnehmer mehr als zwei (2) Jahre und weniger als acht (8) Jahre beschäftigt war, oder

  – drei (3) Monatsgehältern, wenn der Arbeitnehmer mehr als acht (8) Jahre beschäftigt war.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- 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 darf, vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bestimmen. Eine Vereinbarung einer Vertragsstrafe für einen Verstoß gegen das Verbot ist nicht zulässig.

- Ein Wettbewerbsverbot muss schriftlich vereinbart werden, andernfalls ist es nichtig. Es kann einen separaten Vertrag bilden oder in dem Arbeitsvertrag enthalten sein.

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- Arbeitsstreitigkeiten sind durch Amtsgerichte gemäß der polnischen Zivilprozessordnung („Kodeks postępowania cywilnego“) zu entscheiden.

- Eine Klage kann entweder bei dem Gericht der allgemeinen Zuständigkeit des Beklagten, bei dem Gericht im Bezirk der Arbeitausübung oder bei dem Gericht, in dessen Bezirk sich der Arbeitsort befindet, erhoben werden.

- Das Gericht entscheidet in der ersten Instanz in der Besetzung mit einem (1) Richter als Vorsitzenden und mit zwei (2) Schöffen die Sachen aus dem Bereich des Arbeitsrechts. In zweiter Instanz entscheiden drei (3) Richter. Die Revision („Skarga kasacyjna“) ist nicht immer zulässig.

- Ein Arbeitnehmer als Kläger muss nur eine Gerichtsgebühr zahlen, wenn der Streitwert 50.000,- PLN (derzeit ca. 12.000,- EUR) überschreitet.

- Ein Arbeitgeber als Kläger muss eine Gebühr in Höhe von 5 % des Streitwerts zahlen.

- Arbeitsrechtsstreitigkeiten sind häufig, und es gibt eine Vielzahl an Rechtssprechung. Die Streitigkeiten werden in der Regel schnell entschieden.

7. Neue Formen von Beschäftigung

- Telearbeit: eine Form der Arbeitsorganisation, die darin besteht, Arbeit außerhalb der Organisationseinheit des Arbeitgebers durch elektronische Kommunikation zu leisten.
- Der Arbeitgeber ist bei Telearbeit verpflichtet:
  - dem Telearbeitnehmer die zur Verrichtung der Telearbeit notwendigen Geräte bereitzustellen,
  - die Geräte zu versichern,
  - die Kosten für die Installation, den Service, den Betrieb und die Wartung der Geräte zu tragen,
  - dem Telearbeitnehmer technische Unterstützung und erforderliche Schulungen über die Bedienung der Geräte zu gewähren.
- Leiharbeit (siehe Punkt 4.3 oben)
- Managementvertrag – eine umfangreichere Art von Mandatsvertrag, der dazu bestimmt ist, die Leitung der Gesellschaft zu übertragen. Der Kern solcher Verträge ist die professionelle Verwaltung des Unternehmens durch eine natürliche Person. Der Manager ist unabhängig, untersteht dem Auftraggeber nicht und arbeitet nicht unter seiner Leitung (der Geschäftsführervertrag ist kein Arbeitsvertrag).

8. Beschäftigung von Ausländern

8.1. EU-Bürger (sowie Bürger aus dem EWR und der Schweiz)

- Die Beschäftigung von Arbeitnehmern in Polen, die Bürger der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, des EWR und der Schweiz sind (im Weiteren nur „EU-Bürger“), erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie für polnische Staatsbürger.
- Insbesondere ist es nicht notwendig, für diese Ausländer eine Arbeitserlaubnis zu beantragen.
- Ein EU-Bürger und dessen Familienangehöriger, der kein EU-Bürger ist, darf sich bis zu drei (3) Monate auf dem Gebiet der Republik Polen aufhalten.
- Ein EU-Bürger, der zur Arbeitssuche nach Polen gekommen ist, darf sich für einen Zeitraum von höchstens sechs (6) Monaten in Polen aufhalten, es sei denn, er weist nach diesem Zeitraum nach, dass er weiterhin aktiv nach einem Arbeitsplatz sucht und reelle Chancen auf eine Beschäftigung hat.
- Ein EU-Bürger, der Arbeitnehmer oder Selbständiger im Gebiet der Republik Polen ist, hat das Recht auf Aufenthalt für einen Zeitraum von mehr als drei (3) Monaten.

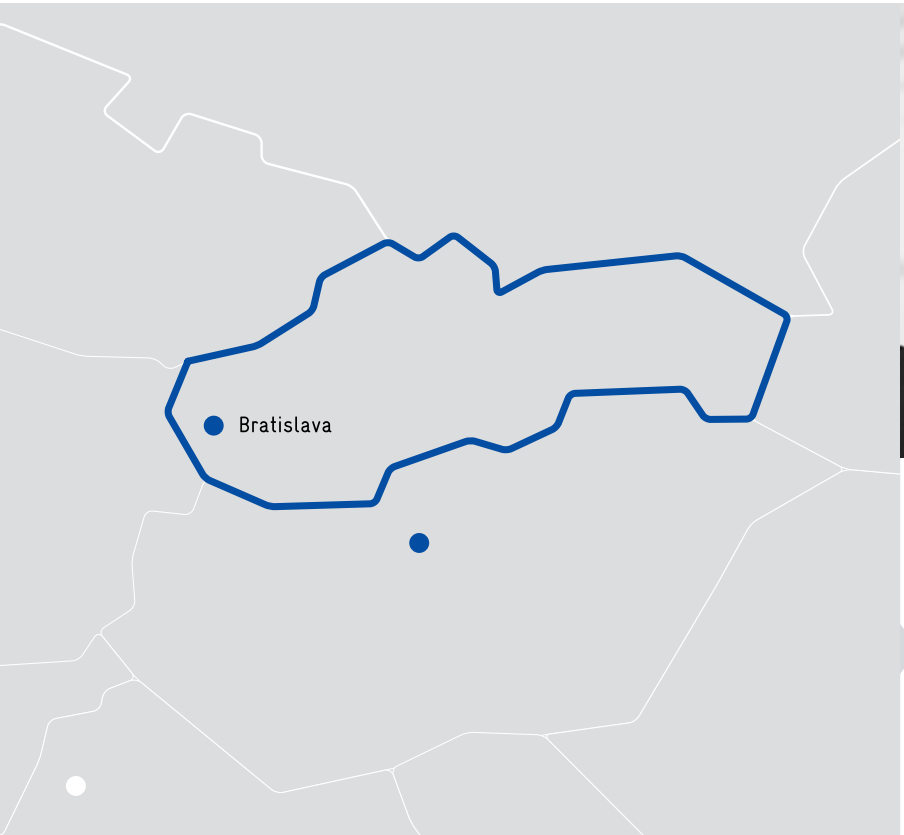
8.2. Drittstaatsbürger

- Ein Drittstaatsbürger muss im Besitz eines gültigen Visums oder eines anderen Dokuments sein, das ihn zum Aufenthalt auf dem Gebiet der Republik Polen berechtigt (z.B. eine befristete Aufenthaltserlaubnis), die ihn zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt - dies darf nicht z.B. ein Touristenvisum sein.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitserlaubnis für den Drittstaatsbürger einzuholen.
- Die Ausübung der Arbeit durch einen Ausländer darf nicht unter anderen Bedingungen oder in einer anderen Position, als in der Arbeitserlaubnis festgelegt, erfolgen.
- Es ist möglich, Arbeiten im sog. vereinfachten Verfahren durchzuführen, d.h. auf der Grundlage von Erklärungen von im Arbeitsamt des Kreises eingetragenen Personen, die beabsichtigen, die Ausführung der Arbeiten einem Ausländer zu übertragen. Auf der Grundlage einer Erklärung über die Übertragung von Arbeiten an einen Ausländer können Bürger aus Belarus, Georgien, der Republik Moldau, der Russischen Föderation, der Republik Armenien und der Ukraine innerhalb der nächsten zwölf (12) Monate Kurzzeitarbeit in Polen im Zeitraum von bis zu sechs (6) Monaten aufnehmen, ohne dass sie die Verpflichtung haben, zunächst eine Arbeitserlaubnis einzuholen.

Autor: Daniel Gößling

Slowakei

bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Cintorínska 7
SK-811 08 Bratislava



IHR ANSPRECHPARTNER

Zuzana Chudáčková
Partner

T +421 2 33 10 47 33
zuzana.chudackova@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- Die Vertragstypen, welche im Bereich des Arbeitsrechts geschlossen werden können, sind im Arbeitsgesetzbuch („Zákonník práce“) aufgezählt.
- Ein Arbeitsverhältnis kann lediglich aufgrund eines Arbeitsvertrages abgeschlossen werden.
- Der Arbeitsvertrag kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.
- Die Vertragsparteien schließen den Arbeitsvertrag schriftlich oder mündlich ab. Wenn der Vertrag keine Schriftform hat, führt dies nicht zu dessen Ungültigkeit; unter Umständen könnte das Arbeitsverhältnis auch durch faktische Ausübung von Arbeit entstehen.
- Der Arbeitsvertrag enthält mindestens die Angaben über Art der Tätigkeit und ihre kurze Beschreibung, den Ort der Arbeitsausübung, den Tag des Arbeitsantritts und die Lohnbedingungen, falls diese nicht im Tarifvertrag verankert sind.

Außer dem Arbeitsvertrag können unter gewissen Umständen drei (3) spezifische Vertragstypen abgeschlossen werden, und zwar Vereinbarung über Ausübung von Arbeit, Vereinbarung über Arbeitstätigkeit und Vereinbarung mit einem Studenten.

- diese drei (3) Vertragstypen bedürfen der Schriftform, ansonsten sind sie ungültig.
- es entsteht kein Arbeitsverhältnis im klassischen Sinne
- diese Vertragstypen begründen keinen Urlaubsanspruch, enthalten verkürzte Kündigungsfristen, aber keine Abfindung
- Mindestlohn ist zu beachten.
- 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 zehn (10) Stunden die Woche arbeiten.
- Bei Vereinbarungen zwischen einem Arbeitgeber und einem Studenten kann die Arbeit maximal 20 Stunden die Woche ausgeübt werden.

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann schriftlich oder mündlich vereinbart werden; die Angabe über dessen Dauer ist jedoch unentbehrlich schriftlich zu vereinbaren, ansonsten gilt es als Arbeitsverhältnis für unbefristete Zeit.
- Befristetes Arbeitsverhältnis kann maximal für zwei (2) Jahre vereinbart und innerhalb dieser Zeit maximal zweimal (2x) verlängert werden.
- Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis, das vor dem Ablauf von sechs (6) Monaten nach der Beendigung des vorherigen befristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den gleichen Beteiligten entstehen soll.
- Eine Verlängerung oder Erneuerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mehr als zweimal bzw. über zwei (2) Jahre hinaus ist nur aus den 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 den Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die unbefristet beschäftigt sind, ähnlich sein.
- Die Einschränkungen zur Verlängerung oder Erneuerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses beziehen sich nicht auf Zeitarbeitsagenturen.

1.3. Probezeit

Eine Probezeit kann maximal für drei (3) Monate vereinbart werden, bei leitenden Angestellten für bis zu sechs (6) Monate. Die Probezeit kann nicht verlängert werden. Die Probezeit muss schriftlich vereinbart werden; andernfalls ist sie nichtig.

1.4. Geschäftsführervertrag

Geschäftsführer und andere Mitglieder eines satzungsmäßigen Organs (z.B. Vorstandsmitglieder) sind weder Arbeitnehmer noch Angestellte; die Funktion dieser Personen kann nicht auf Grund eines Arbeitsvertrags gemäß dem Arbeitsgesetzbuch ausgeübt werden.

Die genannte Funktion unterliegt dem Handelsrecht und wird auf der Grundlage eines Vertrages über die Ausübung der Funktion des Geschäftsführers (sog. Geschäftsführervertrag) gemäß den einschlägigen Bestimmungen des Handelsgesetzbuches („Obchodný zákonník“, Nr. 513/1991 Slg.) ausgeübt.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- Die festgelegte Arbeitszeit beträgt max. 40 Stunden wöchentlich 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 beträgt 48 Stunden wöchentlich.
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf einzelne Wochen verteilen; die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit darf unter Umständen bis zu zwölf (12) Monate andauern.
- Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsschicht länger als sechs (6) Stunden andauert, hat Anspruch auf eine Ruhe- und Essenspause von 30 Minuten.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ununterbrochene Tagesruhe, die in der Regel aus einer Ruhepause von zwölf (12) aufeinanderfolgenden Stunden innerhalb von 24 Stunden besteht, und die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit, die in der Regel aus zwei (2) aufeinanderfolgenden ununterbrochenen Ruhetagen besteht, welche auf Samstag und Sonntag oder Sonntag und Montag fallen sollten, einzuhalten.

2.2. Zeitkonto und Gleitzeit

- Das Arbeitszeitkonto ist eine besondere Art der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit, das nur unter folgenden Bedingungen eingeführt werden kann:
  - das Arbeitszeitkonto ist im Tarifvertrag verankert oder mit den Arbeitnehmervertretern (Betriebsrat, Vertrauensperson) vereinbart;
  - die Vereinbarung über die Einführung des Arbeitszeitkontos muss schriftlich sein
  - die Ausgleichszeit kann bis zu 30 Monaten betragen,
  - der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Basislohnbestandteile.
- Der Arbeitgeber kann eine Gleitzeit einführen und zwar als Gleittag, Gleitwoche, gleitender vierwöchiger Arbeitszeitraum oder ein anderer Arbeitszeitraum. Bei der Gleitzeit ist der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, während der Grundarbeitszeit am Arbeitsplatz zu sein und den Beginn und das Ende seiner Arbeitszeit alleine zu bestimmen.

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- Aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen, z.B. bei dringendem wirtschaftlichem Bedarf des Arbeitgebers, kann der Arbeitgeber ausnahmsweise Überstundenarbeit von höchstens 150 Stunden im Kalenderjahr einseitig anordnen. Nach Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer können zusätzlich weitere Überstunden geleistet werden. Ein Arbeitnehmer darf im Kalenderjahr insgesamt maximal 400 Überstunden leisten.
- In berechtigten Fällen kann der Arbeitgeber für die Sicherstellung von dringenden Aufgaben

dem Arbeitnehmer einseitig bis zu 100 Stunden Arbeitsbereitschaft jährlich anordnen.

2.4. Urlaub

- Mindesthöhe: vier (4) Wochen bzw. beim Arbeitnehmer ab dem 33. Lebensjahr fünf (5) Wochen pro Jahr.
- Anspruch auf gesamten Jahresurlaub entsteht ab 60 geleisteten Arbeitstagen bei demselben Arbeitgeber; bei einer Beschäftigung von weniger als 60 Arbeitstagen wird der Anspruch wie folgt festgestellt: 1/12 des Jahresurlaubs pro 21 abgearbeitete Arbeitstage.

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- Der Lohn wird entweder im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag vereinbart. Das Gehalt kann als Monatsgehalt oder Stundengehalt vereinbart werden.
- Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Mindestlohn. Der Mindestlohn beträgt im Jahre 2019 520,- EUR brutto monatlich. Der Mindeststundenlohn beträgt im Jahr 2019 2,99 EUR brutto.
- Falls zutreffend, kann unter Umständen nach Absprache mit der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat Akkordarbeit eingeführt und dementsprechend Akkordlohn vereinbart werden.

3.2. Zuschüsse

- Überstunden: Überstundenzuschlag von mindestens 25% des Durchschnittsgehalts für eine geleistete Stunde oder Freizeitausgleich. Gemäß der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern (z.B. leitende Angestellte) kann in dessen Lohn die etwaige Überstundenarbeit vereinbart werden, und zwar höchstens im Ausmaß von 150 Stunden pro Jahr.
- Feiertagsarbeit: Gehaltszuschlag von mindestens 50% (ab dem 01.05.2019 von mindestens 100%) des Durchschnittsgehalts für eine geleistete Stunde oder Freizeitausgleich. Bei leitenden Angestellten kann Feiertagsarbeit ohne Zuschlag vereinbart werden.
- Nachtarbeit: Gehaltszuschlag von mindestens 30 % (ab dem 01.05.2019 von mindestens 40%) des Mindestlohns für eine geleistete Stunde. Mit leitenden Angestellten kann Nachtarbeit ohne Zuschlag vereinbart werden.
- Arbeit an den Samstagen und Sonntagen: bis zum 30.04.2019 gilt ein Zuschlag für die Samstagsarbeit von 25 % des Mindestlohns und für die Sonntagsarbeit von 50 % des Mindestlohns pro geleistete Stunde; ab dem 01.05.2019 gilt ein Zuschlag für die Samstagsarbeit von 50 % des Mindestlohns und für die Sonntagsarbeit von 100 % des Mindestlohns pro geleistete Stunde.

3.3. Begünstigungen

- Die Begünstigungen ergeben sich grundsätzlich aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. aus den internen Vorschriften des Arbeitgebers. Am häufigsten sind folgende Begünstigungen neben dem Gehalt: Essensmarken außerhalb des gesetzlichen Anspruchs, sog. 13. Gehalt, Sprach- und andere Fachkurse; freie Eintrittskarten ins Fitnesszentrum; usw.

3.4. Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
SLOWAKEI	35,2 %	13,4 %

3.5. Lohnnebenkosten

- Steuer (2018): Einkommensteuer für natürliche Personen iHv 19% für jährliches Einkommen bis 35.268,06 EUR, über diese Grenze hinaus werden Einkommen mit 25% versteuert; steuerfreier Betrag iHv 3.803,33 EUR.

- Sozialfonds: Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Sozialfonds zu bilden und in den Sozialfonds monatlich Beiträge von 0,6 % bis zu 2% des monatlichen Bruttolohns aller Arbeitnehmer abzuführen.

- Verpflegung: Wenn der Arbeitnehmer mehr als 4 Stunden arbeitet, hat er Anspruch auf eine warme Mahlzeit oder ein Essensgutschein. Der Arbeitgeber bezahlt mindestens 55 % des Preises der Mahlzeit oder des Essensgutscheins, d.h. mindestens 2,64 EUR.

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

- Grundsätzlich können die Änderungen des Arbeitsverhältnisses entweder mit der Zustimmung des Arbeitnehmers oder einseitig in gesetzlich vorgesehenen Fällen getätigt werden.

- Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesem eine andere Art von Arbeit zuweisen, wenn:

  – der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeit gemäß einem ärztlichen Gutachten nicht ausüben kann; oder

  – eine schwangere Arbeitnehmerin, eine Arbeitnehmerin im Zeitraum von neun (9) Monaten nach der Geburt oder eine stillende Arbeitnehmerin eine Arbeit, die ihr verboten ist, ausübt oder eine solche Arbeitnehmerin, die eine Nachtarbeit ausübt die Umstellung auf die Tagarbeit beantragt; oder

  – ein Arbeitnehmer, der eine Nachtarbeit ausübt, nicht imstande ist, diese Arbeit auszuüben; oder

  – es aus dem Grunde des Schutzes von dritten Personen vor Infektionskrankheiten notwendig ist; oder

  – dies so auf der Grundlage eines rechtskräftigen Urteils eines Gerichts oder eines Verwaltungsorgans so angeordnet worden ist (Beschäftigungsverbot).

4.2. Betriebsübergang

- Zum Übergang von Rechten und Pflichten aus arbeitsrechtlichen Verhältnissen kommt es bei der Übertragung einer Tätigkeit eines Arbeitgebers oder eines Teils dieser Tätigkeit bzw. bei der Übertragung von Aufgaben eines Arbeitgebers oder deren Teils auf einen anderen Arbeitgeber.

- Auf den annehmenden Arbeitgeber gehen die Rechte und Pflichten aus abgeschlossenen Arbeitsverträgen sowie auch z.B. Tarifverträge gesetzlich zum Stichtag des Betriebsübergangs über.

- Mit dem Betriebsübergang sind zahlreiche Informations- und Erörterungspflichten der betroffenen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern bzw. der Gewerkschaft, dem Betriebsrat oder der Vertrauensperson verbunden.

4.3. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- Arbeitnehmer können für die Ausübung von Arbeit vorübergehend an einen anderen Arbeitgeber überlassen werden und zwar mittels einer Zeitarbeitsagentur mit einer gültigen Lizenz oder auch durch jeden Arbeitgeber, sofern er dafür objektive betriebliche Gründe hat.

- Eine Zeitarbeitsagentur erhält ihre Lizenz auf Grund eines Antrags beim 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 nachweisen kann).

- Eine Zeitarbeitsagentur überlässt die Arbeitnehmer für einen Gewinn, es handelt sich um eine Unternehmenstätigkeit.

- Arbeitnehmer werden an entleihende Arbeitgeber aufgrund einer Vereinbarung über die Leiharbeit zwischen der Agentur und dem entleihenden Arbeitgeber und aufgrund einer Vereinbarung über die Leiharbeit zwischen dem Arbeitnehmer selbst und der Agentur verliehen; die wesentlichen Anforderungen an diese Vereinbarungen sind im Arbeitsgesetzbuch geregelt.

- Während der Überlassung gibt der entleihende Arbeitgeber dem überlassenen Arbeitnehmer Arbeitsaufgaben, organisiert, leitet und überwacht seine Arbeit, gibt ihm zu diesem Zweck Weisungen

- Der Lohn sowie die Reisekosten werden zwar weiterhin ununterbrochen durch seinen Arbeitgeber (die Zeitarbeitsagentur) bezahlt, werden jedoch an den entleihenden Arbeitgeber weiterberechnet.

- Die Überlassung eines Arbeitnehmers an einen entleihenden Arbeitgeber kann maximal 24 Monate dauern, wobei man innerhalb dieser Frist die Überlassung maximal viermal verlängern kann.

- Wenn diese Fristen überschritten werden, erlöscht 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 überlassenen 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.

4.4. Entsendung

- Als Entsendung gilt die vorübergehende Tätigkeit eines Arbeitnehmers an einen anderen Ort als den üblichen Ort seiner Arbeitsausübung, welcher im Arbeitsvertrag vereinbart wurde unter Fortbestand seines Arbeitsvertrages bei seinem ordentlichen Arbeitgeber.

- Als Entsendung gilt auch die Ausübung von Arbeiten mittels eines Arbeitnehmers bei der Erbringung von (grenzüberschreitenden) Dienstleistungen.

- Die Entsendung kann dadurch identifiziert werden, dass die Arbeitsaufgaben des entsandten Arbeitnehmers, die Organisation, Leitung und Überwachung seiner Arbeit und Weisungserbringung stets bei seinem ordentlichen Arbeitgeber bleiben.

- Der Lohn sowie die Reisekosten werden weiterhin ununterbrochen durch den ordentlichen Arbeitgeber bezahlt und nicht weiterberechnet.

- Als Entsendung gilt auch eine (grenzüberschreitende) Dienstreise oder Entsendung im Rahmen eines Konzerns.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

Die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ist auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer möglich. Das Arbeitsverhältnis endet zum vereinbarten Tage. Die Gründe zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses sind in der Vereinbarung zu nennen, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt oder wenn das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen beendet wurde.

5.2. Kündigung

- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann entweder durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitnehmer mittels einer schriftlichen Kündigung erfolgen. Die Nichteinhaltung deren Schriftform zieht die Unwirksamkeit der Kündigung nach sich. Jede Kündigung ist der anderen Vertragspartei persönlich oder als Einschreiben eigenhändig zuzustellen, ansonsten ist diese nicht wirksam zugestellt worden und damit unwirksam.

- Die Kündigung seitens des Arbeitgebers ist nur in spezifischen Fällen möglich, welche im Arbeitsgesetzbuch abschließend aufgezählt sind, wobei diese Kündigungsgründe explizit in dem Kündigungsschreiben anzugeben sind. Es handelt sich um folgende Kündigungsgründe:

  – Auflösung des Arbeitgebers oder eines Teils von ihm,

  – Sitzwechsel des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer mit der Änderung des verein-

barten Arbeitsortes nicht einverstanden ist,

- Überflüssigkeit des Arbeitnehmers aufgrund betriebsbedingter Gründe 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, d.h. der Arbeitnehmer ist gesundheitlich nicht mehr imstande, seine Arbeit auszuüben,
- Nichterfüllung der durch rechtliche Vorschriften für die Ausübung der vereinbarten Arbeit festgelegten Bedingungen,
- unbefriedigende Erfüllung von Arbeitsaufgaben,
- weniger schwerwiegende oder schwerwiegende Verletzung der Arbeitsdisziplin durch den Arbeitnehmer.

- 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 Sitzwechsels, 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 (1) Jahr andauern, beträgt die Kündigungsfrist mindestens zwei (2) Monate.
- In einigen gesetzlich festgelegten Fällen (z.B. während Krankheit oder Mutterschaftsurlaub) gilt ein Kündigungsverbot.
- Bei den betriebsbedingten Kündigungsgründen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine andere für diesen Arbeitnehmer geeignete Arbeit anbieten, ansonsten ist die Kündigung unwirksam.
- Falls bei dem Arbeitgeber Arbeitnehmervertreter tätig sind, muss die Kündigung zuerst mit diesen erörtert werden, ansonsten ist die Kündigung unwirksam.

5.3. Außerordentliche Kündigung

- Der Arbeitnehmer hat unter bestimmten gesetzlich gegebenen Voraussetzungen das Recht zur fristlosen Kündigung, und zwar:
  - bei einem Verzug des Arbeitgebers mit der Auszahlung des Lohns oder eines Teils davon über einen Zeitraum von mehr als 15 Tagen nach dessen Fälligkeit, oder
  - wenn er die Arbeit aus dem wichtigen Grund der Gesundheitsgefährdung nicht ausüben kann und der Arbeitgeber ihn nicht innerhalb von 15 Tagen auf eine andere geeignete Arbeit versetzt hat.
- Der Arbeitgeber hat unter außerordentlichen gesetzlich gegebenen Voraussetzungen auch das Recht zur fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers, und zwar:
  - bei schwerwiegender Verletzung der Arbeitsdisziplin, oder
  - wenn der Arbeitnehmer rechtskräftig wegen einer vorsätzlichen Straftat verurteilt wurde.

5.4. Massenentlassung

- Um eine Massenentlassung handelt es sich dann, wenn aus betriebsbedingten Gründen innerhalb von 30 Tagen das Arbeitsverhältnis:
  - mit mindestens zehn (10) Arbeitnehmern eines Arbeitgebers, der mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigt, oder
  - mit mindestens 10 % der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigt, oder
  - 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;
- die Massenentlassung ist mit verschiedenen Erörterungs- und Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern, Arbeitneh-

mervertretern und dem Arbeitsamt verbunden; bei der Verletzung dieser Pflichten steht dem Arbeitnehmer ein zweimonatiger Lohnersatz zu,

- den Arbeitnehmern ist eine übliche Kündigung zuzustellen, wobei die gesetzliche Kündigungsfrist und Abfindung gemäß der Betriebszugehörigkeit zu beachten sind.

5.5. Abfindung

- Einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mittels Kündigung aus betriebsbedingten oder gesundheitlichen Gründen gekündigt wird, steht eine Abfindung nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Höhe von:
  - eines (1) durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung mindestens zwei (2) Jahre und weniger als fünf (5) Jahre angedauert hat, oder
  - des Zweifachen (2) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung mindestens fünf (5) Jahre und weniger als zehn (10) Jahre angedauert hat, oder
  - des Dreifachen (3) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung mindestens zehn (10) Jahre und weniger als zwanzig (20) Jahre angedauert hat, oder
  - des Vierfachen (4) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung mindestens zwanzig (20) Jahre angedauert hat, zu.
- Einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mittels einer Auflösungsvereinbarung aus den oben angeführten Gründen beendet wird, steht eine Abfindung in mindestens folgender Höhe zu:
  - eines (1) durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung weniger als zwei (2) Jahre angedauert hat, oder
  - des Zweifachen (2) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung mindestens zwei (2) Jahre und weniger als fünf (5) Jahre angedauert hat, oder
  - des Dreifachen (3) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung mindestens fünf (5) Jahre und weniger als zehn (10) Jahre angedauert hat, oder
  - des Vierfachen (4) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung mindestens zehn (10) Jahre und weniger als zwanzig (20) Jahre angedauert hat, oder
  - des Fünffachen (5) seines durchschnittlichen Monatslohns, wenn das Arbeitsverhältnis zum Tage seiner Beendigung mindestens zwanzig (20) Jahre angedauert hat.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer neben dem Arbeitsverhältnis auch eine andere Einkommenstätigkeit ausüben; wenn diese im Wettbewerb zum Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers steht, benötigt der Arbeitnehmer zu dessen Ausübung eine schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers.
- ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für maximal ein (1) Jahr vereinbart werden.
- sofern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot 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 nachvertragliches Wettbewerbsverbot und dessen Bedingungen müssen schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden, ansonsten sind diese unwirksam.

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten werden durch spezielle, in der Zivilprozessordnung genannte Bezirksgerichte („Okresný súd“) entschieden.
- Örtlich zuständig sind die Gerichte in dem Bezirk, in welchem der Beklagte seinen Sitz hat.
- Streitigkeiten werden durch einen Einzelrichter entschieden.
- In der Regel müssen die Arbeitnehmer als Kläger keine Gerichtsgebühren bezahlen.
- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten kommen relativ häufig vor; die Rechtsprechung ist reichhaltig.
- Bei der Anfechtung der Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann dem Arbeitnehmer Lohnersatz bis zu 36 durchschnittlichen Monatslöhnen zugesprochen werden.
- Bei einem Lohnersatz über zwölf (12) Monatslöhne hinaus gilt das sog. Moderationsrecht des Gerichts, wobei der Arbeitgeber die Minderung oder die Nichtzusprechung dieses Teils ausdrücklich beantragen muss.

7. Neue Formen von Beschäftigung

- Das Arbeitsgesetzbuch reflektiert gegenwärtig nicht ausreichend die Erfordernisse von Arbeitnehmern für eine flexiblere Beschäftigung zum Zwecke von Vereinigung des Arbeits- und des Privatlebens. In der Praxis werden oft Teilzeitarbeitsverträge benutzt oder es werden diverse Vereinbarungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses für geringfügige oder vorübergehende Beschäftigungen genutzt.
- Im Zusammenhang mit der Entwicklung einer „geteilten Wirtschaft“ steigt auch die Anzahl von Personen, die nicht traditionell beschäftigt sein wollen, sondern die lediglich bei konkreten Projekten oder für mehrere Arbeitgeber tätig werden wollen, und dies als sog. unabhängige Arbeitnehmer (sog. Freelancer). Grundsätzlich können die Freelancer nicht als Arbeitnehmer beschäftigt werden, da die abhängige Arbeit lediglich auf der Grundlage der im Arbeitsgesetzbuch genannten Vertragsarten ausgeübt werden darf (wobei die Kennzeichen der abhängigen Arbeit im Arbeitsgesetzbuch definiert sind).
- Das Arbeitsgesetzbuch regelt zurzeit folgende Institute, welche für die Unterstützung der neuen Beschäftigungsformen genutzt werden können:
  - Teilzeitarbeitsverhältnis;
  - sog. Institut eines geteilten Arbeitsplatzes, wenn sich zwei (2) oder mehrere Arbeitnehmer einen einzigen Arbeitsplatz teilen können; diese müssen sich dann über die Zeit und Aufgaben alleine gegenseitig einigen;
  - Heimarbeit (Home Office);
  - Sog. Telearbeit;
  - Vereinbarungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses.

8. Beschäftigung von Ausländer

8.1. EU-Bürger (sowie Bürger aus EWR-Staaten und der Schweiz)

- EU-Bürger (sowie die Bürger aus den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR, zurzeit nur Liechtenstein, Island und Norwegen) und aus der Schweiz (im Weiteren nur „EU-Bürger“) müssen in der Slowakischen Republik zu den gleichen Bedingungen wie slowakische Staatsbürger beschäftigt werden.
- EU-Bürger benötigen zur Beschäftigung keine besonderen Genehmigungen.
- Gemäß dem Beschäftigungsgesetz müssen die EU-Bürger (bzw. deren Arbeitgeber, bei welchem diese ihre Arbeit ausüben) bei deren Beschäftigung, Entsendung oder Überlassung in die Slowakische Republik binnen sieben (7) Arbeitstagen nach dem Beginn (der Been-

digung) ihrer Tätigkeit auf dem Gebiet der Slowakischen Republik das zuständige Arbeitsamt durch ein Formular über ihre Anreise (Abreise) informieren.

- Gemäß dem Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern ist ein EU-Bürger, der sich länger als drei (3) Monate in der Slowakei aufhält, verpflichtet, nach Ablauf von drei (3) Monaten ab Einreise in die Slowakische Republik die Registrierung seines Aufenthalts zu beantragen. Der Antrag auf Registrierung (kostenlos) muss persönlich über ein offizielles Formular bei der zuständigen slowakischen Ausländerpolizeibehörde binnen 30 Tagen nach dem Ablauf von drei (3) Monaten eingereicht werden.

8.2. Drittstaatenbürger

- Drittstaatenbürger können in der Slowakischen Republik grundsätzlich lediglich mit einer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung sich aufhalten und tätig werden. Diese werden durch die zuständige Ausländerpolizeibehörde in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt nach Erfüllung der gesetzlichen Bedingungen erteilt.

- Grundsätzlich gilt, dass die Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung erst aufgrund der Bestätigung über die Möglichkeit der Besetzung einer freien Arbeitsstelle, welche von dem zuständigen Arbeitsamt erlassen wird, erteilt wird.

- Die Bestätigung des Arbeitsamtes wird in den Fällen nicht verlangt, falls sich die freie Arbeitsstelle in einer Region mit einer niedrigen Arbeitslosenquote und zugleich unter den bei dem Arbeitsministerium gelisteten Arbeitsarten befindet.

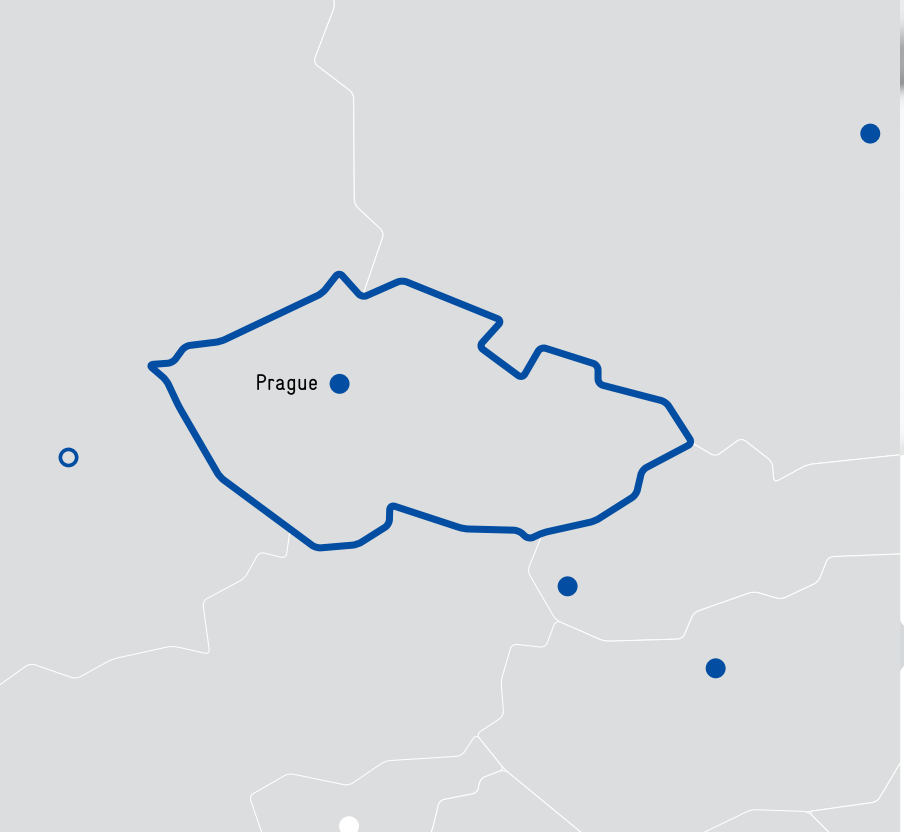
- Als weitere Möglichkeit, bei der keine Bestätigung des Arbeitsamtes verlangt wird, gilt die Beschäftigung der Drittstaatenbürger aufgrund einer innerbetrieblichen Entsendung (lediglich hochqualifizierte Arbeitskräfte).

- Keiner Arbeitsgenehmigung (eine Aufenthaltsgenehmigung muss immer vorhanden sein, mindestens in einem anderen EU-Staat) bei einem Aufenthalt in der Slowakei bedürfen die Drittstaatenbürger lediglich in ausdrücklich gesetzlich festgelegten Fällen (z.B. bei einer Warelieferung und damit verbundener Montage, welche nicht länger als 90 Tage andauern darf, bei einer Entsendung durch einen in der EU ansässigen Arbeitgeber für eine grenzüberschreitende Leistungserbringung).

Autor: Zuzana Chudáčková

Tschechien

bnt attorneys-at-law s.r.o.
Slovanský dům (Gebäude B/C)
Na příkopě 859/22,
CZ-110 00 Praha



IHR ANSPRECHPARTNER

Markéta Pravdová
Partner

T +420 222 929 301
marketa.pravdova@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- Die Typen der Verträge sind im Arbeitsgesetzbuch (tsch.: „Zákoník práce“, ArbGB-cz) geregelt.
- Ein Arbeitsverhältnis entsteht aufgrund eines Arbeitsvertrages.
- 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 (faktisches Vertragsverhältnis); falls ein Vertrag keine Schriftform hat, führt dies nicht zu dessen Ungültigkeit, aber dies kann zu wesentlichen finanziellen Strafen für den Arbeitgeber führen.
- Ein Arbeitsvertrag muss mindestens die Angaben über Art der Tätigkeit, den Ort der Ausübung der Arbeit und den Tag des Arbeitsantritts enthalten.

Außer dem Arbeitsvertrag können zwei (2) spezifische Vertragstypen abgeschlossen werden (es handelt sich um sog. „geringfügige Beschäftigungsverhältnisse“), und zwar eine Vereinbarung über die Ausführung einer Arbeit und eine Vereinbarung über eine Arbeitstätigkeit:

- Beide Vertragstypen sind Alternativen zum Arbeitsvertrag für geringfügige oder vorübergehende Beschäftigungen → es entsteht kein Arbeitsverhältnis im klassischen Sinn
- kein Urlaubsanspruch, keine langen Kündigungsfristen, keine Abfindung
- der Mindestlohn muss aber beachtet werden.
- aufgrund einer Vereinbarung über die Ausführung einer Arbeit kann ein Arbeitnehmer eine Arbeit für maximal 300 Stunden jährlich ausüben; es besteht keine Pflicht zu Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen bis zu einem Monatslohn von 10 Tsd. CZK
- aufgrund einer Vereinbarung über eine Arbeitstätigkeit kann der Arbeitnehmer die Arbeit maximal 20 Stunden pro Woche ausüben.

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- 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 drei (3) Jahre vereinbart werden und kann innerhalb dieser Zeit maximal zweimal (2x) verlängert werden, immer um max. 3 (drei) Jahre (d.h. max. auf insgesamt 9 (neun) Jahre); die Auslegung dieser Norm ist umstritten, unserer Meinung nach darf die Verlängerung max. insgesamt drei (3) Jahre andauern, aber die Norm wird allgemein im Sinne von einer Möglichkeit einer Verlängerung auf neun (9) Jahre ausgelegt; tatsächlich lässt der Wortlaut im ArbGB-cz beide Varianten zu, die Frage ist bisher nicht gerichtlich entschieden.
- 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.
- Eine Verlängerung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses gilt als neues Beschäftigungsverhältnis. Wenn seit der Beendigung eines früheren befristeten Beschäftigungsverhältnisses zwischen denselben Vertragsparteien drei (3) Jahre vergangen sind, bleibt das vorausgegangene Beschäftigungsverhältnis für die Zwecke dieser Regelung unbeachtlich. Die Einschränkungen zur Verlängerung oder Erneuerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses beziehen sich nicht auf Agenturen für Zeitarbeit.

1.3. Probezeit

Eine Probezeit kann maximal für drei (3) Monate vereinbart werden, bei leitenden Angestellten für maximal sechs (6) Monate; und das jeweils

nicht für mehr als ½ der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Probezeit kann nicht verlängert werden. Die Probezeit muss schriftlich, und zwar spätestens am Tag des Arbeitsantritts, vereinbart werden; andernfalls ist die Vereinbarung über die Probezeit nichtig.

1.4. Geschäftsführervertrag

Geschäftsführer und andere Mitglieder eines satzungsmäßigen Organs (z.B. Vorstandsmitglieder) sind weder Arbeitnehmer, noch Angestellte; die Funktion dieser Personen (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) kann nicht auf Grund eines Arbeitsvertrags ausgeübt werden. Das Amt dieser Personen 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. Aus der Sicht des Steuerrechts sowie der Kranken- und Sozialversicherung unterliegt ein Geschäftsführer- (oder Vorstandsmitglieds-) vertrag dem gleichen Regime wie ein Arbeitsvertrag.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- 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 Dauer einer Schicht beträgt 12 Stunden.
- Bei Minderjährigen beträgt die Arbeitzeit max. 40 Stunden pro Woche, max. 8 Stunden pro Tag (zusammengenommen für sämtliche Arbeitsverhältnisse)
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf einzelne Wochen verteilen; der Ausgleichszeitraum bei der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit darf 26 Wochen nicht überschreiten (ein längerer Zeitraum von 52 Wochen kann in einem Tarifvertrag vereinbart sein).
- Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsschicht länger als sechs (6) Stunden dauert, hat Anspruch auf eine Ruhe- und Esspause von 30 Minuten.
- Arbeit an Sonn- und staatlichen Feiertagen ist nur in Ausnahmefällen erlaubt. Wenn sie angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Gehaltszuschlag.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ununterbrochene Tagesruhe, die in der Regel aus einer Ruhepause von 11 aufeinanderfolgenden Stunden innerhalb von 24 Stunden besteht, und die ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit in H. v. 35 Stunden einzuhalten, die auf einen Sonntag fallen sollten.

2.2. Zeitkonto und Gleitzeit

- Eine besondere Art der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit ist das Arbeitszeitkonto. Der Ausgleichszeitraum bei einem Arbeitzeitkonto darf 26 Wochen nicht überschreiten (ein längerer Zeitraum von 52 Wochen kann in einem Tarifvertrag vereinbart sein). Die Einführung von Arbeitszeitkonten ist aber administrativ relativ anspruchsvoll. Während des Andauerns eines Ausgleichszeitraums wird einem Arbeitnehmer ein ständiges Gehalt ausgezahlt (mindestens 85% des Durchschnittsgehalts). Nach dem Ablauf des Ausgleichszeitraums wird die abgearbeitete Zeit mit dem ausgezahlten ständigen Gehalt verglichen, und ggf. zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag zum ständigen Gehalt, wenn dieser zugunsten des Arbeitnehmers errechnet wird (dagegen trägt der Arbeitgeber den negativen Unterschied).
- 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.

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- Die 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 drin-

gende wirtschaftliche Belange des Arbeitgebers dies erfordern.

- Arbeitnehmer können vom Arbeitgeber zur Leistung von Überstunden im Umfang von höchstens acht (8) Stunden pro Woche und 150 Stunden pro Kalenderjahr angewiesen werden.

- Der Gesamtumfang der Überstundenarbeit darf im Durchschnitt nicht mehr als acht (8) Wochenstunden während eines Zeitraums von 26 aufeinanderfolgenden Wochen überschreiten (in einem Tarifvertrag kann dies auf 52 Wochen verlängert werden). Überstunden, für die Ersatzurlaub gewährt wird, zählen nicht dazu.

2.4. Urlaub

- Mindesthöhe: vier (4) Wochen pro Jahr (= 20 Werktage).

- Anspruch auf gesamten Jahresurlaub entsteht ab 60 geleisteten Arbeitstagen bei demselben Arbeitgeber; bei Beschäftigung < 60 Tage: 1/12 des Jahresurlaubs pro 21 abgearbeitete Arbeitstage

- Bei unterjährigem Beginn / Ende des Arbeitsverhältnisses ensteht anteiliger Anspruch; Auf- und Abrundung des Urlaubsanspruchs erfolgt auf halbe Arbeitstage.

- Während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnfortzahlung in Höhe des Durchschnittslohns (= bezahlter Urlaub), u.U. tarifvertraglich abweichende Regelungen.

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- Methoden zur Bestimmung der Löhne - Arbeitsvertrag, Lohnbescheid, Tarifvertrag. Ein Arbeitgeber kann einseitig das Gehalt durch einen Gehaltsbescheid, wenn dieses so festgelegt wurde, ändern. Ein Gehalt kann als Monatsgehalt oder Stundengehalt festgesetzt werden.

- Das Gehalt darf nicht niedriger als das Mindestgehalt und das sog. garantierte Gehalt sein. Das monatliche Mindestgehalt beträgt seit Anfang des Jahres 2019 einen Betrag von 13.350,- CZK monatlich. Das garantierte Gehalt wird von dem Mindestgehalt abgeleitet. Die einzelnen Berufe sind gemäß ihrer Schwierigkeit, Haftung und ihrer Abgestrengtheit der ausgeübten Arbeiten in acht (8) Gruppen unterteilt, wobei in der niedrigsten Gruppe (d.h. der am wenigsten anstrengenden Arbeit) das garantierte Gehalt dem Mindestgehalt entspricht.

3.2. Zuschüsse

- Für Überstundenarbeit steht Arbeitnehmern ein Gehaltszuschlag von mindestens 25% ihres Durchschnittsgehalts oder Ersatzfreizeit zu. 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.

- Feiertagsarbeit - nur in Ausnahmefällen zulässig (notwendige Reparaturen, Abwendung drohender Gefahren, Arbeiten im Dauerbetrieb u.a.). Ausgleich: zusätzlich zum Lohn steht den Arbeitnehmern der Ersatzurlaub im Umfang der geleisteten Arbeit oder nach Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer Zuschlag mindestens in Höhe des Durchschnittslohns (im Ergebnis somit doppelter Lohn) zu.

- Bei Zusammenlauf von Überstunden und Feiertagsarbeit: Summierung der Zuschläge.

- Zuschlag für die Nachtarbeit, Wochenendarbeit an Samstagen und Sonntagen - i.H.v min. 10 % des Durchschnittslohns, aber abweichende tarifvertragliche Regelung zulässig.

3.3. Begünstigungen

- Es handelt sich um Geld- oder Sachleistungen, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer neben dem Lohn leistet; sie ergeben sich aus internen Vorschriften, dem Arbeits- oder dem Tarifvertrag (sog. „Benefits“)

- In der Regel werden solche Benefits geleistet, die ein vergünstigtes steuerliches Regime auf der Seite des Arbeitgebers (es handelt sich dann um steuerlich anerkennbare Kosten) oder

auf der Seite des Arbeitnehmers darstellen (es handelt sich dann um ein Sacheinkommen, das für den Arbeitnehmer von der Steuer befreit ist); ein Benefit, das steuerlich anerkennbare Kosten ist, stellt in der Regel für den Arbeitnehmer ein zu versteuerndes Sacheinkommen dar.

- Zu den üblichsten Benefits gehören: Essensmarken, Verlängerung des Urlaubs, sog. 13. Gehalt, Sprach- und andere Fachkurse; sog. sick-days (Krankheitstage, die nicht eigens vom Arzt bestätigt werden müssen); Boni für bestimmte Zeiträume, in denen die Arbeitnehmer nicht krank geworden sind – sind umstritten; etc.

3.4. Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Tschechische Republik	38,2 %	11 %

3.5. Lohnnebenkosten

- Steuern: der Arbeitgeber führt die Lohnsteuer ab, Bemessungsgrundlage für deren Berechnung ist das sog. Superbruttogehalt (das Bruttogehalt, das um den Anteil des Arbeitgebers an der Sozial- und der Krankenversicherung erhöht worden ist); die Steuer beträgt 15 %; dazu kommen 7 % der solidarischen Erhöhung der Einkommenssteuer (für ein monatliches Einkommen von mehr als 130.796 CZK).

- Unfallversicherung: Der Beitrag hängt von der Risikokategorie der Unternehmenstätigkeit ab und beträgt in den risikoarmen Branchen 5,6 Promille von der Bemessungsgrundlage.

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

- Allgemein gilt, dass der Arbeitnehmer nur dann verpflichtet ist, eine andere Arbeit als die, die im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist, oder die Arbeit an einem anderen Ort als dem, der vereinbart worden ist, auszuüben, wenn dieser Fall im Gesetz so vorgesehen ist oder wenn er dem zustimmt. Dies bedeutet, dass ohne die Zustimmung des Arbeitnehmers der Arbeitgeber diesem eine andere Arbeit zuweisen kann (und in der Regel auch muss), wenn:

  – der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeit gemäß einem ärztlichen Gutachten nicht ausüben kann;

  – eine schwangere Arbeitnehmerin eine Arbeit, die ihr verboten ist, ausübt, oder wenn ein Arbeitnehmer, der eine Nachtarbeit ausübt, nicht imstande ist, diese Arbeit auszuüben;

  – es aus dem Grunde des Schutzes von dritten Personen vor Infektionskrankheiten notwendig ist;

  – dies so auf der Grundlage eines rechtskräftigen Urteils eines Gerichts oder eines Verwaltungsorgans angeordnet worden ist (Beschäftigungsverbot);

  – gegen den Arbeitnehmer ein Strafverfahren wegen des Verdachts des Begehens einer vorsätzlichen begangenen Straftat bei der Ausübung der Arbeit oder im Zusammenhang mit ihr eingeleitet worden ist, und dies bis zur rechtskräftigen Beendigung des Strafverfahrens.

4.2. Betriebsübergang

- Im tschechischen ArbGB ist der Betriebsübergang breiter definiert als im europäischen Recht. Zum Übergang von Rechten und Verpflichtungen aus einem arbeitsrechtlichen Verhältnis kommt es in dem Falle, dass es zu einem Übergang einer Tätigkeit des Arbeitgebers

oder eines Teils dessen Tätigkeit oder zu einer Übergang von Aufgaben eines Arbeitgebers oder deren Teils auf einen anderen Arbeitgeber kommt. Auf den neuen (annehmenden) Arbeitgeber gehen so nicht nur die Rechte und Verpflichtungen aus abgeschlossenen Arbeitsverträgen, sondern auch z.B. aus einem Tarifvertrag über.

- Im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang haben die zwei betroffenen Arbeitgeber eine Informationsverpflichtung gegenüber den Gewerkschaftsorganisationen bzw. gegenüber allen Arbeitnehmern, die von dem Betriebsübergang betroffen sind, und dieser Informationsverpflichtung müssen sie spätestens 30 Tage vor dem entscheidendem Tag (Stichtag) nachkommen.

- Wenn der übertragende Arbeitnehmer eine Kündigung wegen des angezeigten Betriebsübergangs erklärt, gilt, dass das Arbeitsverhältnis spätestens an dem Tag endet, der dem Betriebsübergang vorangeht.

4.3. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- 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.

- Eine Agentur, die die Tätigkeit als Agentur für Zeitarbeit ausübt, erhält die Lizenz auf Grund eines Antrags an das Ministerium für Arbeit und Soziales der Tschechischen Republik, sofern sie die gesetzlichen Anforderungen erfüllt (insbesondere, wenn sie eine Kaution von 500.000 CZK hinterlegt hat).

- Arbeitnehmer werden an entleihende Arbeitgeber aufgrund einer Vereinbarung über die Leiharbeiter zwischen der Agentur und dem entleihenden Arbeitgeber und aufgrund einer Vereinbarung über die Leiharbeit zwischen dem Arbeitnehmer und der Agentur verliehen; die wesentlichen Anforderungen an diese Vereinbarungen sind im tschechischen Arbeitsgesetzbuch geregelt.

- Ein Arbeitnehmer darf keinem Arbeitgeber zugeordnet werden, bei dem er schon auf der Grundlage eines abgeschlossenen Arbeitsvertrages arbeitet oder dem er schon in dem jeweiligen Monat von einer anderen Agentur zugeordnet worden war.

- Die Verleihung eines Arbeitnehmers an einen Arbeitgeber kann maximal zwölf (12) Monate dauern (Ausnahme – Antrag des Arbeitnehmers oder Vertretung des Arbeitnehmers auf den Mutter- oder Elternurlaub).

- Die Arbeits- und Lohnbedingungen sowie die Beschäftigungsbedingungen eines verliehenen Arbeitnehmers müssen mindestens genauso günstig sein wie bei einem vergleichbaren Stammarbeitnehmer des entleihenden Arbeitgebers.

4.4. Entsendung

- Das ArbGB-cz regelt nicht die sog. Entsendung von Arbeitnehmern, sondern nur deren sog. zeitweilige Zuteilung.

- Das Prinzip der zeitweiligen Einteilung ist, dass der „annehmende“ Arbeitgeber dem zugeteilten Arbeitnehmer Arbeitsaufgaben auferlegt, aber er kann ihm gegenüber keine Rechtshandlungen bewirken. Der bisherige Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer weiterhin den Lohn oder Reisekosten. Die Arbeits- und Lohnbedingungen des zeitweilig zugeteilten Arbeitnehmers dürfen aber nicht schlechter sein als die Bedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers bei dem „annehmenden“ Arbeitgeber.

- Eine Vereinbarung über eine zeitweilige Zuteilung darf mit dem Arbeitnehmer frühestens sechs (6) 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 Zuteilung auch eine Vereinbarung abgeschlossen werden, aber das ArbGB-cz regelt diese nicht ausdrücklich. Die betroffenen Arbeitgeber dürfen sich für die zeitweilige Zuteilung keine Vergütung berechnen, mit der Ausnahme der Weiterberechnung der Lohnkosten einschließlich etwaiger Reisekosten.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

Eine Vereinbarung über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich abgeschlossen werden. Das Arbeitsverhältnis endet dann zu dem vereinbarten Tag. Eine Vereinbarung über die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses kann auch mit einem für die Arbeit nicht fähigen Arbeitnehmer abgeschlossen werden, und auch mit einer schwangeren Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer im Mutter- oder Elternurlaub.

5.2. Kündigung

- Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in bestimmten, im Arbeitsgesetzbuch ausdrücklich aufgeführten Fällen zulässig:
  - Schließung oder Betriebsverlegung des Arbeitgebers, Wegfall des Arbeitsplatzes aus betrieblichen 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 (2) Monate. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch – im Arbeitsvertrag oder einem Zusatz zu diesem - 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.
- Die Kündigungserklärung bedarf der Schriftform und der Zustellung, ansonsten ist sie ungültig. Die Kündigungserklärung seitens des Arbeitgebers muss den Kündigungsgrund beinhalten, der nachfolgend nicht geändert werden kann. In einigen Fällen gilt ein Kündigungsverbot (z.B. gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen, einem Arbeitnehmer im Mutter- oder Elternurlaub u.ä.).
- Der Arbeitgeber sollte die Kündigung mit den Arbeitnehmervertretern erörtern.

5.3. Außerordentliche Kündigung

- Der Arbeitnehmer hat unter bestimmten Voraussetzungen das Recht zur fristlosen Kündigung:
  - 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, oder
  - 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, oder
  - wenn der Arbeitnehmer rechtskräftig wegen einer bestimmten, in einem Gesetz aufgeführten Straftat verurteilt worden ist.

5.4. Massenentlassung

- Um Massenentlassungen handelt es sich dann, wenn innerhalb von dreißig (30) 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):
  - mit mindestens zehn (10) Arbeitnehmern (bei einem Arbeitgeber mit mind. 20 und max. 100 Arbeitnehmern),
  - mit mindestens 10% der Belegschaft (bei einem Arbeitgeber mit mehr als 100 und max. 300 Arbeitnehmern),
  - mit mindestens 30 Arbeitnehmern (bei einem Arbeitgeber mit mehr als 300 Arbeitnehmern).

- Eine Massenentlassung ist ein komplexer Vorgang, dessen Umsetzung mindestens vier (4) Monate in Anspruch nimmt.

- Eine Massenentlassung geht 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.

5.5. Abfindung

- 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 (1) monatlichen Durchschnittsgehalt, falls das Beschäftigungsverhältnis für weniger als ein Jahr bestanden hat,

  – zwei (2) monatlichen Durchschnittsgehältern bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr aber höchstens zwei (2) Jahren,

  – drei (3) monatlichen Durchschnittsgehältern bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei (2) 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 (12) durchschnittlichen Monatsgehältern zu.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- 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. Dieses Wettbewerbsverbot kann in dem Arbeitvertrag erweitert werden.

- 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 schriftlich vereinbart werden, ansonsten ist es ungültig.

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten, auch die Anfechtung der Gültigkeit einer Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses, werden von den Amtsgerichten (tsch.: Okresní soud, in Prag: Obvodní soud) gemäß der tschechischen 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 (3) Richtern bestehenden Senat entschieden.

- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten sind zahlreich; es besteht von daher eine solide Basis an rich-

tungsweisenden 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.

- Ein Arbeitgeber, der einen Rechtsstreit über eine ungültige Beendigung des Arbeitsverhältnisses verliert und dem Arbeitnehmer mehr als sechs (6) Monatslöhne zahlen muss, kann beim Gericht eine Minderung eines Lohnersatzes über den Umfang von sechs (6) Monaten hinaus begehren.

7. Neue Formen von Beschäftigung

- Das ArbGB-cz reflektiert gegenwärtig nicht ausreichend die Erfordernisse von Arbeitnehmern für eine flexiblere Beschäftigung zum Zwecke der Vereinbarung des Arbeits- und des Privatlebens. In der Praxis werden oft Arbeitsverträge mit einer vereinbarten kürzeren Arbeitszeit verwandt, oder es werden Vereinbarungen über die Ausführung einer Arbeit und Vereinbarungen über eine Arbeitstätigkeit als Alternativen für geringfügige oder vorübergehende Beschäftigungen genutzt.

- Im Zusammenhang mit der Entwicklung einer „geteilten Wirtschaft“ steigt auch die Anzahl von Personen, die nicht traditionell beschäftigt sein wollen, sondern die nur bei konkreten Projekten oder für mehrere Arbeitgeber arbeiten wollen, und dies als sog. Unabhängige Arbeitnehmer (sog. Freelancer). Aber die Nutzung von sog. Freelancern ist seitens der Arbeitgeber bei einer wesentlichen Tätigkeit problematisch, denn gemäß dem ArbGB-cz darf eine sog. abhängige Arbeit nur auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags oder einer Vereinbarung über die Ausführung einer Arbeit oder die Erbringung von Arbeiten erbracht werden darf (dabei definiert das ArbGB-cz die Kennzeichen der abhängigen Arbeit).

- In einer zurzeit vorbereiteten Novelle des ArbGB-cz ist das sog. Institut eines geteilten Arbeitsplatzes enthalten. Wenn der Arbeitgeber dem zustimmt, kann es in der Zukunft dazu kommen, dass sich zwei oder mehrere Arbeitnehmer einen einzigen Arbeitsplatz teilen können; diese müssen sich dann darüber einigen, in welchem Umfang jeder von ihnen die festgelegte Arbeitszeit arbeitet.

8. Beschäftigung von Ausländern

8.1. EU-Bürger (sowie Bürger aus dem EWR und der Schweiz)

- EU-Bürger (sowie Bürger aus dem EWR und der Schweiz) können in der Tschechischen Republik zu den gleichen Bedingungen wie tschechische Staatsbürger beschäftigt werden – sie müssen sogar so beschäftigt werden, da nach Art. 18 und Art. 21 AEUV die Diskriminierung nur wegen der Staatsbürgerschaft verboten ist. EU-Bürger brauchen zur Beschäftigung keine besondere Genehmigungen einzuholen. Das gleiche gilt für Bürger aus den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR, zurzeit nur Liechtenstein, Island und Norwegen) sowie der Schweiz. Was für Staatsbürger aus Großbritannien nach dem Brexit, wann immer dieser eintreten wird, gelten wird, ist derzeit, d.h. bei Abfassung des Manuskripts im Juni 2019, immer noch unklar, allerdings ist für den Fall eines sog. „Hard Brexit“, d.h. eines Brexits ohne eine Vereinbarung zwischen EU und Großbritannien, ein spezielles Gesetz erlassen worden, das den Staatsbürgern des UK eine Übergangszeit einräumt.

- Ein Arbeitgeber ist aber verpflichtet, eine Evidenz der EU-Bürger und der Drittstaatsbürger, die er beschäftigt, zu führen. Die gleiche Verpflichtung trifft eine juristische und eine natürliche oder eine juristische Person, die einen Vertrag mit einem ausländischen Arbeitnehmer abgeschlossen hat, auf dessen Grundlage diese Person auf das Territorium der Tschechischen Republik zur Ausübung der Arbeit entstandt worden ist.

- Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, über den Antritt von EU-Bürgern und Drittstaatsbürgern

schriftlich die zuständige Arbeitsstelle des Arbeitsamtes zu informieren (dies bezieht sich auch auf Personen, die einen Vertrag mit einem ausländischen Arbeitnehmer abgeschlossen haben, auf dessen Grundlage diese Person auf das Territorium der Tschechischen Republik zur Ausübung der Arbeit entsandt worden ist).

8.2. Drittstaatsbürger

- Drittstaatensbürger, d.h. Arbeitnehmer aus anderen Staaten als der EU, dem EWR oder der Schweiz, können in der Tschechischen Republik nur mit einer besonderen Genehmigung, arbeiten.

- Zusätzlich brauchen diese Personen auch eine Aufenthaltsgenehmigung nach dem Ausländergesetz (Gesetz Nr. 326/1999 Slg.). Diese wird von dem Innenministerium erteilt.

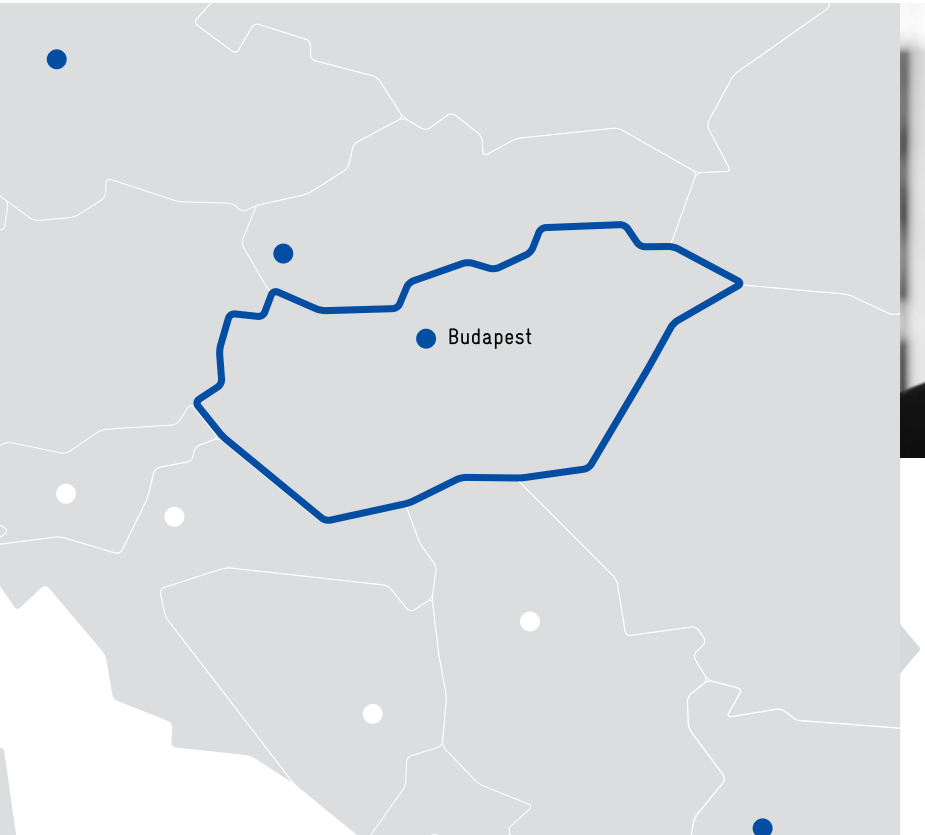
- Sehr restriktiv handhabt die Tschechische Republik die Gewährung von Asyl (gemäß dem Gesetz Nr. 325/1999 Slg. über das Asyl) und vom Flüchtlingsstatus (gemäß den internationalen Abkommen).

- Im Einzelnen sind die Regelungen der Beschäftigung von Drittstaatsbürger sehr kompliziert; es gibt auch Programme, für deren Teilnehmer die Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung einfacher erteilt wird.

Autor: Markéta Pravdová

Ungarn

bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103.
H-1143 Budapest



IHR ANSPRECHPARTNER

Éva Ratatics
Partner

T +36 1 413 3400
eva.ratatics@bnt.eu

1. Arbeitsverhältnis

1.1. Arbeitsverträge

- Vereinbarungen, gemäß denen eine Person Arbeitsleitungen erbringen kann, sind in dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 1 aus dem Jahre 2012; ArbGB-hu) und in dem ungarischen Zivilgesetzbuch (Gesetz Nr. V aus dem Jahre 2013; BGB-hu) geregelt.
- Der im ArbGB-hu geregelte Arbeitsvertrag ist der meistgenutzte Vertrag für Arbeitsverhältnisse.
- Arbeitsverträge können befristet und 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 Arbeitsvertrages 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.
- Außer einem Arbeitsvertrag kann auch ein Auftragsvertrag oder ein Werkvertrag abgeschlossen werden. Jedoch können solche Verträge nur dann als Arbeitsverträge qualifiziert werden, wenn sie inhaltlich einem Arbeitsvertrag entsprechen.

1.2. Befristung des Arbeitsverhältnisses

- 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 dem Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses erneut ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wird, müssen zur Berechnung des Limits die Dauer dieser Arbeitsverhältnisse zusammengerechnet werden.

1.3. Probezeit

- 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 einmal möglich, aber die oben erwähnten zeitlichen Grenzen dürfen nicht überschritten werden.

1.4. Geschäftsführervertrag

- Geschäftsführer können ihre Tätigkeit sowohl auf der Grundlage einer Arbeitsvertrages, als auch eines Auftragsvertrages ausüben.
- Geschäftsführer und ihre Stellvertreter sind Kraft Gesetzes leitende Angestellten und fallen nicht unter Tarifverträge.
- Das Arbeitsverhältnis von leitenden Angestellten kann in fast allen Aspekten vom ArbGB-hu abweichen.

2. Arbeitszeit

2.1. Wöchentliche Arbeitszeit

- Die volle Arbeitszeit des Arbeitnehmers 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 unvorhersehbaren 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 einer 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 dar 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.

2.2. Zeitkonto und Gleitzeit

- In Ungarn beschreiben die arbeitsrechtlichen Vorschriften zwei Modelle zu der flexiblen Arbeitszeiteinteilung durch den Arbeitgeber: den Arbeitszeitrahmen und die Gleitzeit.

- Beide Modelle sind dazu geeignet, die Arbeitszeit flexibel einzuteilen und somit die saisonalen Schwankungen in der Arbeitsbelastung auszugleichen. Mit der Anwendung dieser Arbeitszeiteinteilungsmodelle können die Arbeitsstunden auf die Arbeitstage oder die Arbeitstage auf die Wochentage ungleichmäßig eingeteilt werden. Dabei sind jedoch Vorschriften im Zusammenhang mit der täglichen, wöchentlichen, monatlichen und jährlichen minimalen Ruhezeit bzw. der maximalen Arbeitszeit zu beachten.

- Die mögliche Dauer der zwei Modelle liegt zwischen einem Monat und (sechsunddreißig) 36 Monaten, wobei eine Länge über sechs (6) Monate nur mit Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zu erzielen ist.

- Der Arbeitszeitrahmen ist eine beliebte Form und wird oft angewendet, wobei die Gleitzeit wegen ihren komplizierten Regeln eher selten praktiziert wird.

2.3. Überstunden und Arbeitsbereitschaft

- 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 (zweihundertfünfzig) 250 Stunden in einem Kalenderjahr nicht überschreiten. Tarifverträge können diese Grenzen auf bis zu (dreihundert) 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 Lohnzuschlages kann für den Arbeitnehmer auch Freizeit aufgrund einer individuellen Vereinbarung oder eines Tarifvertrages 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.

- Der Arbeitnehmer kann über seiner täglichen Arbeitszeit zur Bereitschaft verpflichtet werden. Eine Bereitschaft für eine Dauer über vier (4) Stunden kann nur in besonderen Fällen angeordnet werden.

2.4. Urlaub

- Der Urlaub besteht aus Grundurlaub und Zusatzurlaub. Mindesthöhe des Grundurlaubs: zwanzig (20) Werktage. Zusatzurlaub steht dem Arbeitnehmer nach seinem Alter, nach der

Anzahl seiner Kinder sowie deren eventuellen Behinderung und nach der Behinderung des Arbeitnehmers zu.

- Bei unterjährigem Beginn / Ende des Arbeitsverhältnisses entsteht anteiliger Anspruch; Auf- und Abrundung des Urlaubsanspruchs erfolgt auf halbe Arbeitstage.
- Während des Urlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Lohnfortzahlung in Höhe des Durchschnittslohns (= bezahlter Urlaub).

3. Entlohnung

3.1. Gehaltsformen

- Die Formen sind: Zeitgehalt, Leistungsgehalt oder deren gemischte Anwendung.
- Das Grundgehalt muss in Zeitgehalt bestimmt werden. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, das Gehalt als Leistungsgehalt oder mit dem Zusammenführen des Zeit- und Leistungsgehalt zu bestimmen.
- Das Leistungsgehalt kann nur in dem Arbeitsvertrag bestimmt werden. Bei dessen Anwendung muss ein garantiertes Gehalt festgelegt werden, dessen Höhe mindestens die Hälfte des Grundlohns erreicht.
- Das Gehalt muss mangels ausländischer Arbeitsverrichtung oder anderweitiger Vorschrift in Forint ausgezahlt werden.

3.2. Zuschläge

- Überstunden: 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 Lohnzuschlages kann für den Arbeitnehmer auch Freizeit aufgrund einer individuellen Vereinbarung oder eines Tarifvertrages gewährt werden.
- Den Arbeitnehmern steht
  - bei Arbeitsverrichtung in Schichten ein Zuschlag von 30 %;
  - bei Arbeitsverrichtung am Abend ein Zuschlag von 15 %, falls die Arbeitsverrichtung länger als eine Stunde ist,
  - bei Bereitschaft ein Zuschlag von 20 %;
  - bei Rufbereitschaft ein Zuschlag von 40 %;.
  - bei Arbeitsverrichtung am Sonntag in bestimmten Fällen ein Lohnzuschlag von 50 % zu.

3.3. Begünstigungen

- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern vorab bestimmte, und an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer angepasste Begünstigungen neben dem Lohn leisten. Solche Begünstigungen sind geeignet, die Arbeitnehmer zu motivieren. Es ist zu betonen, dass die Leistung von Begünstigungen nicht obligatorisch ist; es handelt sich dabei lediglich um eine Möglichkeit innerhalb eines bestimmten Rahmens und im Hinblick auf die jeweils geltenden Steuervorschriften.
- Die Arten dieser Geld- oder Sachleistungen variieren von Geldbeträgen, Gutscheine bis zu Firmenwagen.

3.4. Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Tabelle der Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge

Gesamtbelastung mit Sozial- und Krankenversicherungs-beiträgen in:	Gesamte monatliche Beitragszahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
UNGARN	21 % *Detailliert:* “Sozialbeitragssteuer” i.H.v. 19,5 %, ab Juli 2019 17,5 %; Beitrag i.H.v. 1,5 % in einen Berufsausbildungsfonds	18,5 % *Detailliert:* Rentenbeitrag i.H.v. 10 % Gesundheitsversicherungs- und Arbeitsmarktbeitrag i.H.v. 8,5 %

3.5. Lohnnebenkosten

Tabelle der gesamten Lohnnebenkosten

	Gesamte monatliche Zahlungen zum 01.01.2019 (in % des monatlichen Bruttogehalts)	
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
UNGARN	21 % *Detailliert:* "Sozialbeitragssteuer" i.H.v. 19,5 %, ab Juli 2019 17,5 %; Beitrag i.H.v. 1,5 % in einen Berufsausbildungsfonds	33,5 % *Detailliert:* Einkommenssteuer für natürliche Personen i.H.v. 15 %; Rentenbeitrag i.H.v. 10 % Gesundheitsversicherungs- und Arbeitsmarktbeitrag i.H.v. 8,5 %

4. Änderungen im Arbeitsverhältnis

4.1. Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, den Arbeitsvertrag einseitig zu ändern.
- Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, den Arbeitnehmer von dem Arbeitsvertrag abweichend in anderer Funktion, an einem anderen Ort oder eventuell bei einem anderen Arbeitgeber zu beschäftigen.
- Die Dauer der vom Arbeitsvertag abweichenden Beschäftigung darf (vierundvierzig) 44 Werktage oder (dreihundertzweiundfünfzig) 352 Stunden pro Jahr nicht übersteigen. Der Arbeitnehmer ist über die vorsehbare Dauer der abweichenden Beschäftigung zu informieren.
- Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers kann der Ort der Arbeitsverrichtung bei den folgenden Arbeitnehmern nicht verlegt werden:
  - bei Frauen von Feststellung der Schwangerschaft bis zum dritten Lebensjahr des Kindes;
  - bei Alleinerziehenden bis zum sechzehnten Lebensjahr des Kindes;
  - bei dauerhafter Pflege eines nahen Angehörigen;
  - wenn die zuständige Behörde die Gesundheitsbeschädigung eines Arbeitnehmers von mindestens 50 % festgestellt hat.

4.2. Betriebsübergang

- Die bestehenden Arbeitsverhältnisse werden beim Betriebsübergang unverändert fortgesetzt.
- Dem Arbeitnehmer steht keine Entscheidungsbefugnis über den Übergang zu, muss jedoch über die geplanten Maßnahmen, den neuen Arbeitgeber und über die eventuellen Änderungen in den Arbeitsbedingungen im Voraus informiert werden.
- Dem Arbeitnehmer steht jedoch ein Sonderkündigungsrecht mit Begründungspflicht zu, wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses wegen der wesentlichen und nachteiligen Veränderung in den Arbeitsverhältnissen, die aus dem Grund des Betriebsübergangs erfolgt sind, ihn unverhältnismäßig beeinträchtigt oder es ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht.

4.3. Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung

- Im Falle einer 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 (die Schweiz ist in der ungarischen Regierungsverordnung nicht genannt) 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.

4.4. Entsendung

- Wie im Punkt 4.1 dargelegt, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer von dem Arbeitsvertrag abweichend in anderer Funktion, an einem anderen Ort oder eventuell bei einem anderen Arbeitgeber zu beschäftigen.
- Des Weiteren können ausländische Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer auf Grund von einer mit Dritten abgeschlossenen Vereinbarung in Ungarn beschäftigen. Auf die Arbeitsverhältnisse von solchen Arbeitnehmern sind auch dann, wenn ihr Arbeitsvertrag nicht in Ungarn abgeschlossen wurde, einige ungarische Vorschriften wie beispielsweise der Mindestlohnbetrag, die Arbeitsschutzvorschriften usw. anzuwenden.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5.1. Einvernehmliche Beendigung

- Das Arbeitsverhältnis kann im Einvernehmen beendet werden. Die Aufhebungsvereinbarung bedarf der Schriftform. Die Parteien können den Inhalt der Aufhebungsvereinbarung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften frei bestimmen.

5.2. Kündigung

- Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur in durch das ArbBG-hu ausdrücklich bestimmten Fällen möglich.
- Ein unbefristetes 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 des Arbeitgebers; 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).
- Der Arbeitnehmer kann einen unbefristeten Arbeitsvertrag ohne Begründung kündigen. Der Arbeitnehmer darf einen befristeten Arbeitsvertrag nur aus einem solchen Grund kündigen, der die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht oder in Hinsicht auf seine Umstände mit unverhältnismäßiger Verletzung verbunden ist.

- Es kann eine längere Kündigungsfrist von höchstens sechs (6) Monaten vereinbart werden. Ohne Vereinbarung gilt seitens des Arbeitnehmers eine Kündigungsfrist von dreißig (30) Tagen.

5.3. Außerordentliche Kündigung

- 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 zwölf (12) Monaten).

5.4. Massenentlassung

- Eine Massenentlassung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis einer folgenden Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von (dreißig) 30 Tagen aus einem Grund, der mit der Tätigkeit des Arbeitgebers zusammenhängt, ordentlich zu kündigen:
  - mindestens zehn (10) Arbeitnehmer von mehr als 20 und weniger als 100, oder
  - mindestens 10 % der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber mehr als 100 und weniger als (dreihundert) 300 Arbeitnehmer hat,
  - mindestens (dreißig) 30 Arbeitnehmer aus mehr als (dreihundert) 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.

5.5. Abfindung

- 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 drei (3) Jahren: Abfindung von einem Monatsgehalt
  - nach mindestens fünf (5) Jahren: Abfindung von zwei (2) Monatsgehälter
  - nach zehn (10) Jahren: Abfindung von drei (3) Monatsgehältern
  - nach (fünfzehn) 15 Jahren: Abfindung von vier (4) Monatsgehältern
  - nach mindestens (zwanzig) 20 Jahren: Abfindung von fünf (5) Monatsgehältern
  - nach mindestens (fünfundzwanzig) 25 Jahren: Abfindung von sechs (6) 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.

6. Nachvertragliche Beziehungen

6.1. Wettbewerbsverbot

- 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.

6.2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

- 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.

7. Neue Formen von Beschäftigung

- Die in dem Arbeitsgesetzbuch bestimmten und bekannten Formen:
  - Teilzeit;
  - Jobsharing / Arbeitsplatzteilung;
  - Employee Sharing /von mehreren Arbeitgebern errichtetes Arbeitsverhältnis;
  - Fernarbeit;
  - Home office;
  - Heimarbeit
  - Call for work
  - befristetes Arbeitsverhältnis;
  - Überlassung von Arbeitskräften;
  - vereinfachte Beschäftigung.

8. Beschäftigung von Ausländern

8.1. EU-Bürger (sowie Bürger aus EWR-Staaten und der Schweiz)

- Für die Beschäftigung von EU-Bürgern (sowie Bürgern aus EWR-Staaten und der Schweiz) in Ungarn besteht keine Pflicht zur Einholung der Arbeitsgenehmigung.
- Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem zuständigen Bezirksamt die Beschäftigung von EU-Bürgern (sowie Bürgern aus EWR-Staaten und der Schweiz) anzuzeigen, und zwar anonym, d.h. ohne die Nennung der konkreten Namen der Arbeitnehmer. Über die Beschäftigung von EU-Bürgern (sowie Bürgern aus EWR-Staaten und der Schweiz) wird bei dem Bezirksamt ein Register geführt.

- Für das Versäumen der Meldung kann dem Arbeitgeber ein Bußgeld in der Höhe von HUF 5.000 – 500.000 auferlegt werden.

- Im Falle von einer Beschäftigung von EU-Bürgern (sowie Bürgern aus EWR-Staaten und der Schweiz), die mehr als drei (3) Monate andauert, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Aufenthalt anzumelden. Der Arbeitnehmer erhält dann eine Registrierungsbestätigung, welche unbefristet gültig ist.

- Die Zahlungspflichten von Steuern sowie Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge sollen in Hinsicht auf die gegebene Konstellation überprüft und festgestellt werden.

8.2. Drittstaatenbürger

- Es gibt drei verschiedene Verfahrensarten, in deren Rahmen Drittstaatenbürger in Ungarn beschäftigt werden können:

1. Beschäftigung ohne Genehmigung:

- In bestimmten Fällen, die in einer Regierungsverordnung aufgelistet sind, soll der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bei dem zuständigen Bezirksamt angemeldet werden, die Einholung der Arbeitsgenehmigung ist jedoch nicht erforderlich. Für das Versäumen der Anmeldung kann dem Arbeitgeber ein Bußgeld in der Höhe von HUF 5.000 – 500.000 auferlegt werden.

2. Beschäftigung aufgrund eines einheitlichen Antragsverfahrens:

- Auf Grund von diesem Verfahren, das bei der zuständigen Regionaldirektion des Amts für Einwanderung und Asyl geführt wird, sind die Drittstaatsbürger berechtigt, eine Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten, die ihnen ein Beschäftigungsverhältnis mit einem bestimmen Arbeitgeber erlaubt.

3. Beschäftigung aufgrund eines nicht einheitlichen Antragsverfahrens:

- In den folgenden Fällen soll der Arbeitgeber die Drittstaatsbürger bei der zuständigen Regierungsbehörde der Hauptstadt bzw. des Komitats anmelden:

  – Drittstaatsbürger, dem in einem anderen EU-Mitgliedstaat bereits eine EU-Aufenthaltsgenehmigung für längere Zeit erteilt wurde,

  – Aufenthalt wegen eines Studiums,

  – derjenige, der sich innerhalb von (hundertachtzig) 180 Tagen für nicht länger als (neunzig) 90 Tage in Ungarn aufhalten möchte, sowie

  – derjenige, der als Flüchtling anerkannt wurde.

Autor: Éva Ratatics

Länderdaten

	SK	CZ	HU	PL	BG	LT	LV	EE	BY
Bevölkerung	5.450.421	10.649.800	9.778.000	37.771.611	7.200.000	2.790.670	1.934.379	1.323.820	9.475.200
Arbeitslosenquote (in %)	5,04	2,0	3,6	6,1	4,8	5,8	7,4	4,7	4,6
BIP Zuwachs (in %)	3,6	2,6	5,1	5,1	3,1	1,3	4,8	4,5	3,0
Durchschnittlicher Monatslohn (in €)	1.013	1.318,53	1.029	1.212	616	1.262,7	1.004	1.384	400
Minimaler Monat-slohn (in €)	520	519	465	527	286	555	430	540	135
Durchschnittliche Arbeitskosten (in €)	1.369,56	1.764	1.600,8	1.397	733	1.310	1.576,44	1.851,79	N/A
Die jährliche VPI-Inflationsrate (Durchschnitt in %)	2,5	2,1	3,7	2,2	2,8	2,3	2,8	3,2	4,9
Einkommenssteuer für natürliche Personen (in %)	19/25	15/22	15	18/32 oder 19	10	20/27	20/23/31,4	20	13

Unser Team: Practice Group Employment

Alexander Liessem
Partner
Belarus

Stela Ivanova
Partner
Bulgarien

Aet Bergmann
Partner
Estland

Karlis Svikis
Partner
Lettland

Jolanta Zupkauskaite
Senior Associate
Litauen

Daniel Gößling
Partner
Polen

Zuzana Chudáčková
Partner
Slowakei

Markéta Pravdová
Partner
Tschechien

Éva Ratatics
Partner
Ungarn

Unsere Standorte

BELARUS

bnt legal and tax
Revolutsionnaya Str. 9
BY - 220030 Minsk
T +375 17 2039455
F +375 17 2039273
info.by@bnt.eu

LETTLAND

Jensen & Svikis Legal
Antonijas iela 24-7
LV-1010 Rīga
T +371 25 23 20 22
info.lv@bnt.eu

TSCHECHISCHE REPUBLIK

bnt attorneys-at-law s.r.o.
Slovanský dům (Gebäude B/C)
Na příkopě 859/22
CZ - 110 00 Prag
T +420 222 929 301
F +420 222 929 309
info.cz@bnt.eu

BULGARIEN

bnt Neupert Ivanova & Kolegi, adv.dr.
Gladstone 48
BG - 1000 Sofia
T +359 2 980 1117
F +359 2 980 0643
info.bg@bnt.eu

LITAUEN

bnt Heemann APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor
LT - 03107 Vilnius
T +370 5 212 16 27
F +370 5 212 16 30
info.lt@bnt.eu

UNGARN

bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103.
H - 1143 Budapest
T +36 1 413 3400
F +36 1 413 3413
info.hu@bnt.eu

DEUTSCHLAND

bnt Rechtsanwälte GbR
Leipziger Platz 21
D - 90491 Nürnberg
T +49 911 569 61 0
F +49 911 569 61 12
info.de@bnt.eu

POLEN

bnt Neupert Zamorska & Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51
PL - 00 867 Warschau
T +48 22 373 65 50w
F +48 22 373 65 55
info.pl@bnt.eu

BNT-KOOPERATIONSPARTNER

Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Romänien, Russland, Serbien, Slowenien, Ukraine

weitere Informationen unter:
www.bnt.eu

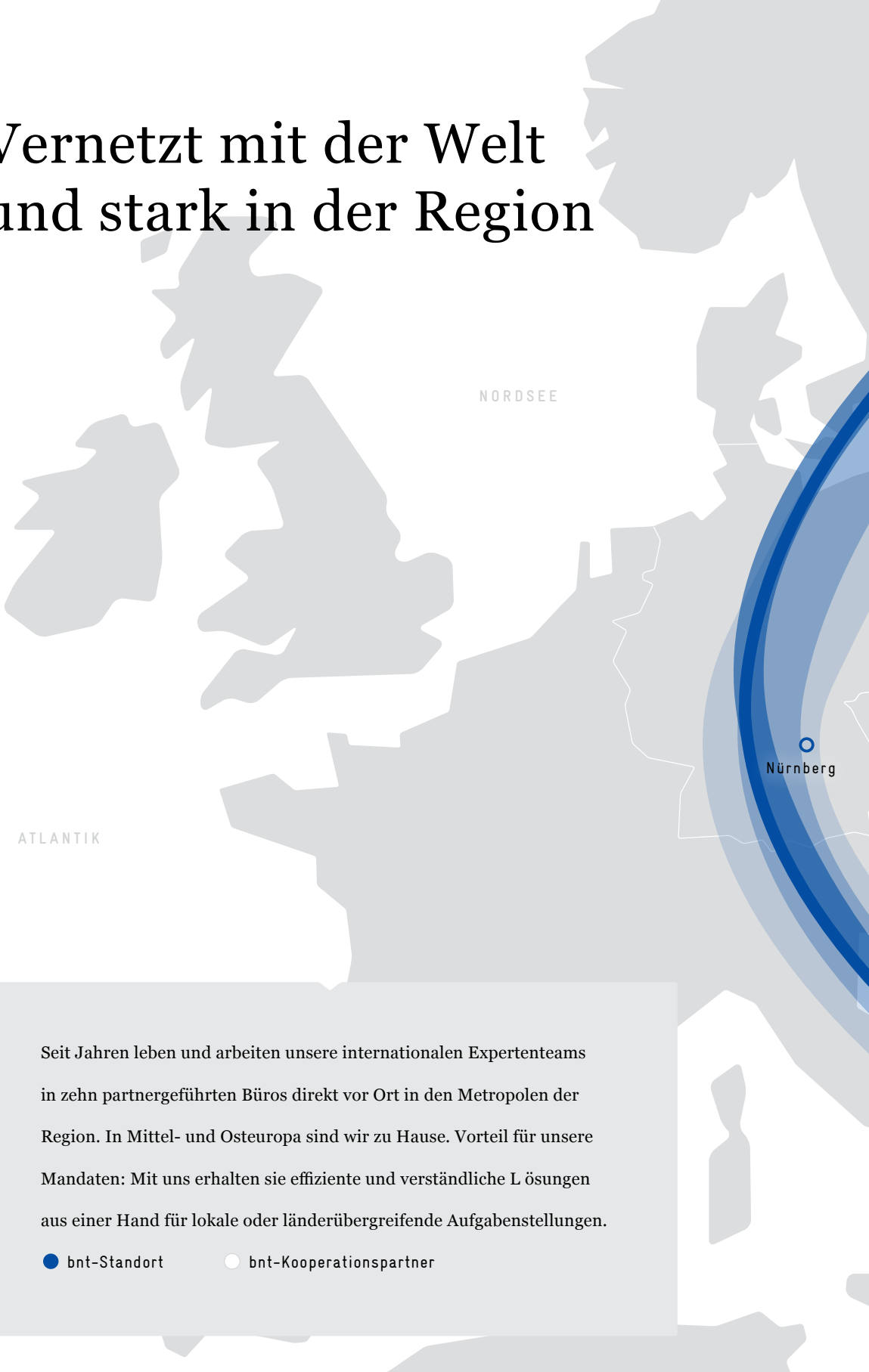
ESTLAND

bnt Advokaadibüroo OÜ
Tatari 6
EE - 10116 Tallinn
T +372 667 62 40
F +372 667 62 41
info.ee@bnt.eu

SLOWAKEI

bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Cintorínska 7
SK - 811 08 Bratislava
T +421 2 57 88 00 88
F +421 2 57 88 00 89
info.sk@bnt.eu

Vernetzt mit der Welt und stark in der Region



Seit Jahren leben und arbeiten unsere internationalen Expertenteams in zehn partnergeführten Büros direkt vor Ort in den Metropolen der Region. In Mittel- und Osteuropa sind wir zu Hause. Vorteil für unsere Mandaten: Mit uns erhalten sie effiziente und verständliche L ösungen aus einer Hand für lokale oder länderübergreifende Aufgabenstellungen.

● bnt-Standort ○ bnt-Kooperationspartner

Tallinn
Riga
Vilnius
Minsk
Warschau
close
Prag
Bratislava
Budapest
Sofia
MITTELMEER

bnt auf einen Blick

Wir sind eine der führenden internationalen Kanzleien für Wirtschaftsrecht in Mittel- und Osteuropa. Mandanten, die mit uns arbeiten, genießen Heimvorteil: Mit zehn eigenen partnergeführten Büros und internationalen Expertenteams in den Metropolen sind wir vor Ort und kennen die Region und ihre Rechtsordnungen wie kaum ein anderer. So bringen wir unsere Mandanten auf kurzem Weg an ihr unternehmerisches Ziel im Herzen Europas.

FAKTEN

10 Standorte	25+ Partner	130+ Mitarbeiter
21 Arbeitssprachen	13+ Jahre Expertise in CEE	VIELE Auszeichnungen