

### 1. **Änderungen im Arbeitsgesetzbuch**

Mit Gültigkeit ab 1.1.2011 kam es zu zwei wichtigen Änderungen:

- a) eine Vereinbarung über Durchführung von Arbeit („150-Stunden-Vertrag“) muss zukünftig zwingend schriftlich abgeschlossen werden und
- b) der Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer gegenüber verpflichtet, Lohnersatzleistungen innerhalb der ersten 21 (statt 14) Kalendertage der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder Quarantäne des Angestellten auszu zahlen.

Eine gängige Vorgehensweise seitens Arbeitgeber in der Tschechischen Republik ist es, für kurzzeitige Arbeiten von bis zu 150 Stunden pro Kalenderjahr Aushilfskräfte im Rahmen einer Vereinbarung über Durchführung von Arbeit anzustellen. So kommt auf einfache Weise und mit geringem administrativem Aufwand ein gültiges Arbeitsverhältnis zustande, da die Vereinbarung über Durchführung von Arbeit im Gegensatz zur Vereinbarung über Arbeits-tätigkeit auch mündlich abgeschlossen werden konnte.

Um in ein gültiges Arbeitsverhältnis auf Basis einer Vereinbarung über Durchführung von Arbeit zu treten, reichte es, dass der Arbeitnehmer am vereinbarten Tag am Arbeitsplatz erschien und der Arbeitgeber ihm Arbeit zuteilte. Es war nicht erforderlich, einen schriftlichen Vertrag zu unterschreiben, wie dies etwa bei einem Arbeitsvertrag oder bei einer Übereinkunft zur Arbeitsausübung der Fall ist. Seit dem 1.1.2011 ist jedoch im Arbeitsgesetz auch bei der Vereinbarung über Durchführung von Arbeit die Schriftform verpflichtend. Außer dieser kommt es bezüglich der Vereinbarung über Durchführung von Arbeit zu keinerlei Änderungen, insbesondere ist noch nicht die in der Politik diskutierte Erweiterung auf 300 Stunden im Kalenderjahr erfolgt.

Im Rahmen der Sparmaßnahmen hat die amtierende Regierung die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung von bisher 14 Kalendertagen auf 21 Tage erhöht. Diese Änderung ist nur vorübergehend, sie ist zeitlich auf die Kalenderjahre 2011 bis 2013 begrenzt.

Damit stehen weitere Änderungen in engem Zusammenhang. Der Arbeitgeber darf kontrollieren, ob sich der arbeitsunfähig erklärte Arbeitnehmer, im Zeitraum der

ersten 21 Kalendertage der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit sich der Situation angemessen verhält, was seine Pflicht, sich an einem Ort aufzuhalten, und den erlaubten Umfang von Ausgängen betrifft. Ab dem 1.1.2011 bis zum 31.12.2013 darf der Arbeitgeber ebenfalls das Arbeitsverhältnis in der Probezeit während der ersten 21 Kalendertage der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit nicht auflösen. Eine Selbstverständlichkeit bleibt, dass die Probezeit um die Dauer der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit verlängert wird. Auch einem Arbeitnehmer, welcher im Rahmen einer sog. Vereinbarung über Arbeitsausübung (nicht zu verwechseln mit der oben beschriebenen Durchführung von Arbeit) arbeitet, stehen in der oben angeführten Übergangszeit statt der ursprünglichen 14 Kalendertagen nach 21 Kalendertagen Entgeltersatzleistungen aus der Vereinbarung zu.

## **2. Änderung im Beschäftigungsgesetz**

Die seit 1. Januar geltenden Änderungen im Beschäftigungsgesetz scheinen Arbeitgeber auf den ersten Blick nicht allzu sehr zu betreffen, sie beziehen sich eher auf neue Arbeitslose. Dennoch haben diese Änderungen weitreichende Auswirkungen wie sich bereits nach den ersten Wochen der Gültigkeit feststellen läßt.

Aufschub von Arbeitslosenunterstützungsleistungen: Wenn dem Arbeitnehmer eine Abfindung zusteht, tritt die Arbeitslosenunterstützung erst nach Beendigung des Zeitraums, für welchen die Abfindung gezahlt wurde, in Kraft (üblicherweise nach drei Monaten). Dieser Zeitraum wird je nach Verhältnis der Abfindung zum Monatsentgelt geregelt, welches für die Ab-

findung des Arbeitssuchenden maßgeblich war.

Verhinderung von Zusatzverdienst während der Inanspruchnahme von Arbeitslosenunterstützung: Arbeitssuchende verlieren die Möglichkeit, gleichzeitig zur Inanspruchnahme von Arbeitslosenunterstützung hinzuzuverdienen. Während Arbeitssuchende bis zum 31.12.2010 in begrenztem Umfang Zusatzverdienste haben durften, verlieren sie nun ihren Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, sofern sie eine in § 25 Abs. 3 des Beschäftigungsgesetzes angeführte Tätigkeit ausüben. In einem solchen Fall können sie lediglich als Arbeitssuchende erfasst werden.

Änderung der Höhe der Arbeitslosenunterstützung: Während sich die Prozentsätze zur Arbeitslosenunterstützung nicht geändert haben, unterscheidet das Arbeitsamt bei der Zuerkennung von Arbeitslosenunterstützung ab 1.1.2011, wie und aus welchem Grunde das letzte Arbeitsverhältnis des Arbeitssuchenden beendet wurde. Hat er es selbst oder durch Aufhebungsvereinbarung ohne schwerwiegenden Grund beendet, so steht dem Beschäftigungslosen in diesem Falle eine niedrigere Arbeitslosenunterstützung in Höhe von 45 Prozent des durchschnittlichen Nettoverdienstes oder der Berechnungsgrundlage zu.

Gerade in dieser Regelung zeigt sich das größte Problem in der Praxis für Arbeitgeber: Wollte ein Arbeitgeber bisher einem Mitarbeiter kündigen loswerden, der ihm nicht zusagte, aber die Kündigungsgründe nicht eindeutig oder das Zeit- und Kostenrisiko zu groß, so war die beste Lösung in dieser unangenehmen Situation, eine Auf-

hebungsvereinbarung laut § 49 des ABGB-CZ. Auf Grund der Gesetzesänderungen im Beschäftigungsgesetz ist es aber nun fast unmöglich, diese Vorgehensweise anzuwenden, da Arbeitnehmer die die Gesetzesänderung mitbekommen haben nicht mehr auf sie einzugehen gewillt sein werden. Arbeitgeber werden daher gezwungen sein, bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mehr zu riskieren und Arbeitsverhältnisse einseitig zu kündigen. Dieses wird zu einer erhöhten Anzahl von Kündigungsschutzprozessen führen, da die richtige Anwendung bzw. Beweisbarkeit von Kündigungsgründen für viele Arbeitgeber eine Schwierigkeit darstellt.

Nur zur Erinnerung: wenn die Kündigung unwirksam war, droht dem Arbeitgeber, dass er zur Auszahlung des gesamten dem Arbeitnehmer entgangenen Entgelts während des gesamten Gerichtsprozesses gezwungen wird, ohne dass dessen Verdienst in dieser Zeit berücksichtigt wird. Und dieser Prozess kann Jahre dauern!

### **3. Arbeitnehmerüberwachung**

Im Januar 2011 hat das Kreisgericht in Jindřichův Hradec ein bedeutendes, bisher allerdings noch nicht rechtskräftiges Urteil verhängt. Es hat die Gültigkeit einer Kündigung bestätigt die begründet wurde, dass ein Arbeitnehmer den Großteil seiner Arbeitszeit (bis zu 65%) mit Aktivitäten verbrachte, die nicht zu seiner Arbeitstätigkeit gehören, d.h. mit dem Internet-Surfen, mit dem Senden persönlicher E-Mails, etc. Die Kündigung wurde durch einen Auszug aus einem Überwachungsprogramm bewiesen, welches die Privatsphäre des Arbeitnehmers auf keine Weise verletzte (d.h. insbesondere nicht

den Inhalt privater E-Mails aufzeichnete oder den genauen Inhalt der besuchten Webseiten. Der entlassene Arbeitnehmer hat gegen das Urteil Berufung eingelegt, wir werden diese praktisch sehr relevante Angelegenheit weiter verfolgen.

Die Arbeitnehmerüberwachung stellt ein neues Thema am tschechischen Arbeitsmarkt dar, für die sich im Alltag noch keine völlige Klarheit ergeben hat. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Nutzung von Computern während der Arbeitszeit zu überwachen, dies jedoch nur unter Erfüllung strengen Bedingungen, und gleichzeitig nur wenn dieses Monitoring die Privatsphäre des Arbeitnehmers nicht verletzt und auf keine persönlichen Daten des Arbeitnehmers Zugriff hat, z.B. in den Inhalt ihrer Nachrichten einsehen oder Passwörter kopieren kann. Es empfiehlt sich, die Arbeitnehmer mit einer solchen Absicht durch interne Vorschriften gemeinsam mit der Festlegung von grundsätzlichen Regelungen zur sicheren Nutzung des Internets bekanntzumachen. Falls das Thema der Arbeitnehmerüberwachung für Sie aktuell ist, kontaktieren Sie uns. Gerne teilen wir Ihnen nähere Einzelheiten über Möglichkeiten des legalen Monitorings von Arbeitnehmern mit.

### **4. Änderungen Reisekostenzuschüsse betreffend**

Wie jedes Jahr wurden zum 1.1.2011 die Sätze der Reisekostenzuschüsse verändert. Es ändern sich nicht nur der Verpflegungsaufwand, sondern auch die durchschnittlichen Treibstoffpreise und die Entgeltleistungen für Zuschüsse pro 1 km. Die neuen Entgeltleistungen sind in der Ankündigung des Ministeriums für Arbeit und

Soziales Nr. 377/2010 Slg. vom 31.10.2010 angeführt.

#### **a) Zuschuss pro Fahrkilometer im Privat-PKW**

Diese wurden als einzige leicht gesenkt. Die Mindestentgeltleistung von Zuschüssen pro 1 km Fahrt laut § 157 Abs. 4 ABGB-CZ beläuft sich auf:

- i) Einspurige Fahrzeuge und Dreiradfahrzeuge CZK 1,00
- ii) Personenkraftwagen CZK 3,70

#### **b) Durchschnittliche Treibstoffpreise**

Die Höhe der durchschnittlichen Preise für 1 Liter Treibstoff laut § 158 Abs. 3 Satz drei ABGB-CZ beläuft sich auf:

- i) CZK 31,40 für Kraftfahrzeugbenzin mit 91 Oktan,
- ii) CZK 31,60 für Kraftfahrzeugbenzin mit 95 Oktan,
- iii) CZK 33,40 für Kraftfahrzeugbenzin mit 98 Oktan,
- iv) CZK 30,80 für Dieselkraftstoff

Auch wenn die Kraftstoffpreise inzwischen erheblich höher sind, wird eine Anpassung wohl erst wieder ab 2012 erfolgen.

#### **c) Verpflegungsaufwand**

##### *ca) Verpflegungsaufwandsleistungen im privaten Sektor:*

Pro Kalendertag auf Geschäftsreise hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Verpflegungsaufwand laut § 163 Abs. 1 ABGB-CZ wie folgt zu vergüten:

- i) CZK 63,- für Geschäftsreisen von 5- bis 12-stündiger Dauer,

- ii) CZK 95,- für Geschäftsreisen von über 12-, jedoch maximal 18-stündiger Dauer,
- iii) CZK 149,- für Geschäftsreisen, die länger als 18 Stunden dauern

Neu gefasst wurden auch die Sätze bei Auslandsreisen, enthalten in Ankündigung des Finanzministeriums Nr. 350/2010 Slg. vom 26.11.2010 zur Entgeltleistung für Verpflegungsaufwand im Ausland.

## **5. Änderungen im Fremden-gesetz**

Zahlreiche Arbeitgeber macht die schwierige Situation bezüglich der Zuwanderung von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt in der Tschechischen Republik zu schaffen. Seit Januar 2011 wird jedoch Zuwanderung für ausländische Arbeitskräfte die nicht aus EWR-Staaten stammen (sowohl für qualifizierte als auch für unqualifizierte) durch Änderungen im Fremden-gesetz stark erschwert.

Die wichtigste Änderung ist ein neues System für die Zuteilung von langfristigen Aufenthaltsgenehmigungen und Niederlassungserlaubnissen. Aufenthaltsausweise für Ausländer in der Tschechischen Republik werden künftig auch biometrische Angaben umfassen, welche bei der Antragstellung auf die Aufenthaltsgenehmigung aufgenommen werden, weswegen ein Antragsteller nicht mehr von einem Bevollmächtigten vertreten werden darf, sondern die gesamte Prozedur selbst durchlaufen muss. Die Novelle regelt auf keinerlei Weise das Sprachproblem, das zwischen einem Ausländer und Beamten bestehen kann, weswegen wir Antragstellern von Aufenthaltsgenehmigungen raten,

sich von einer Person, die beide Sprachen beherrscht, begleiten zu lassen.

Die Novelle regelt auch die Organisation zur Zuteilung von Aufenthaltsgenehmigungen derart neu, dass die Zuständigkeit von der Fremdenpolizei auf das Innenministerium der Tschechischen Republik umverteilt wurde, womit auch der Ort zur Antragstellung einer Änderung unterliegt. In den ersten Wochen dieses Jahres traten durch diese kurzfristige Verlagerung der Zuständigkeit aber nur geringere Schwierigkeiten auf.

Eine weitere Komplikation für Antragsteller aus nicht EU-Staaten ist auch die Pflicht, den Antrag auf ein langfristiges Visum bei der jeweiligen ständigen Vertretung jenes Staats, dem der Ausländer angehört ggf. der seine Reisedokumente ausgestellt hat bzw. in dem er zum langfristigen Aufenthalt bzw. zur Niederlassung berechtigt ist, zu stellen (sofern das Innenministerium der Tschechischen Republik dies nicht anders festlegt). Neu ist ebenfalls, dass ein am Tag, an dem er eingereicht wird, unvollständiger Visumsantrag nicht angenommen wird und somit keine Möglichkeit zu seiner Vervollständigung besteht. Dem Ausländer bleibt also keine andere Möglichkeit, als den Antrag erneut einzureichen.

Bestandteil der Novelle ist auch eine Erhöhung des Beitragsgrenzwertes für die Krankenversicherung vom gegenwärtigen Betrag von EUR 30.000,- auf EUR 60.000,-, wobei die Versicherung nun auch umfassende Gesundheitsvorsorge umfassen muss. Dem neuen Wortlaut von § 107 des Gesetzes über den Aufenthalt von Ausländern entsprechend ist der Arbeitgeber nun verpflichtet, die Kosten für

die Krankenversicherung eines Arbeitnehmers, dem er gekündigt hat, zu übernehmen und dies für die gesamte Dauer seines Aufenthaltes, ggf. für die geplante Zeitspanne seiner Beschäftigung, sofern er keine neue Beschäftigung findet.

Eine weitere Neuerung im neuen Jahr ist auch die Einführung der sogenannten *blue card*, welche die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte, die in der Tschechischen Republik arbeiten wollen, erleichtern soll. Ob dieses Konzept hält, was es verspricht, oder ob es nur minimal genutzt wird, wie etwa die Vorgängerin *green card*, steht noch in den Sternen.

## 6. Erwartete Arbeitsrechtsreform

Wir wirken weiterhin im gegenwärtigen Gesetzgebungsprozess zur großen Arbeitsrechtsreform, die sie jetzige Regierung versprochen hat, mit und werden Sie über relevante Entwicklungen informieren. Ein Inkrafttreten ist jedoch auf keinen Fall vor Herbst 2011 zu erwarten, wahrscheinlicher eher zum Jahr 2012.

**bpv Braun Partners s.r.o.**  
Palác Myslbek  
Ovocný trh 8  
CZ-110 00 Praha 1

Tel.: (+420) 224 490 000  
Fax: (+420) 224 490 033

[www.bpv-bp.com](http://www.bpv-bp.com)  
[prag@bpv-bp.com](mailto:prag@bpv-bp.com)

**Dieser Newsletter wird an die Geschäftspartner und Mitarbeiter der Firma versandt. Der weitere Vertrieb oder eine Vervielfältigung jeglicher Teile ohne vorherige Zustimmung ist untersagt. Unser Ziel ist es, auf gegenwärtig interessante Themen hinzuweisen, und nicht eine vollständige Analyse dieser Themen.**

**Die Nutzer sollten jeweils entsprechende professionelle Beratung zu vorgenannten Informationen aufsuchen. Für die Durchführung oder den Verzicht auf jegliche Rechtsgeschäfte aufgrund der vorstehenden Informationen wird keine Haftung übernommen.**