

SLOWAKEI:

Erstes Sozialpaket gegen Krise: "Flexikonto" bei Arbeitszeiten und Zuschüsse zu Beitragszahlungen

Am 12.02.2009 hat das slowakische Parlament das erste Sozialpaket mit Maßnahmen gegen die Wirtschaftskrise und zur Förderung der Beschäftigung in der Slowakei genehmigt, das – sofern der Präsident die Novelle unterschreibt - am 1. März 2009 in Kraft treten soll.

Ein sogenanntes "Flexikonto" für die Arbeitszeit sowie Zuschüsse für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Zuschüsse für Abgaben an die Sozial- und Gesundheitsversicherung sollen die Freisetzung von Arbeitskräften und den Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindern.

FLEXIKONTO (ARBEITSZEITKONTO)

Inhalt der "Flexikonto"- Regelung

Im Falle, dass ein Arbeitnehmer im Zeitraum vom 1. März 2009 bis 31. Dezember 2012 aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen (gedacht Wirtschaftskrise) seine Arbeit nicht ausüben kann, kann der Arbeitgeber - nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern - dem Arbeitnehmer eine Dienstfreistellung bei Fortzahlung des Grundlohns anbieten. Wenn dieses Hindernis auf Seiten des Arbeitgebers (d.h. schwerwiegende Betriebsgründe wg. Wirtschaftskrise) wegfällt, hat der Arbeitnehmer die gewährte Dienstfreistellung ohne Lohnanspruch abzarbeiten.

Keine besondere Vergütung für Abarbeiten der Dienstfreistellung

Die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer neben seiner gewöhnlichen Arbeitszeit zur Abarbeitung seiner Dienstfreistellung leistet, wird nicht als Überstundenarbeit gewertet und ist auch nicht zu vergüten, sofern die Vertragsparteien für den Arbeitnehmer günstigere Bedingungen vereinbaren.

Betriebe ohne Arbeit- nehmervertretung

In Betrieben, in denen keine Arbeitnehmervertretung gewählt ist, d.h. weder Gewerkschaften noch Betriebsrat oder Arbeitnehmervertreter, ist die Einrichtung von sog. "Flexikonto" nicht im Einklang mit den diesbezüglichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches. Möglich ist immer die einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages mit dem konkreten Arbeitnehmer.

BISHERIGE MÖGLICHKEITEN ZUR FREISTELLUNG

BISHERIGE MÖGLICHKEITEN

Die bisherigen Möglichkeiten des Arbeitsgesetzbuches zur **Freistellung** bzw. **Freisetzung** von Arbeitnehmern sind:

Kündigung

Kündigung des Arbeitnehmers aus dem Grund der Redundanz der Arbeitnehmer. In diesem Fall ist eine zweimonatige (bzw. dreimonatige im Falle einer Beschäftigung beim Arbeitnehmer von mehr als 5 Jahren) Kündigungsfrist einzuhalten. Dem Arbeitnehmer kommt zusätzlich ein Abfindungsanspruch in der Höhe von zwei bzw. drei durchschnittlichen Monatsgehältern zu.

Einvernehmliche Änderung des Dienstvertrags

Änderung des Arbeitsvertrages: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine Änderung des Arbeitsvertrages im Hinblick auf Arbeitszeit und/oder Lohn vereinbaren.

Vereinbarung mit Arbeitnehmervertretern

Schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern gemäß § 142 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches – Arbeitgeber vereinbart schriftlich mit den Arbeitnehmervertretern schwerwiegende Betriebsgründe (wie schlechte Auftragslage, mangelnde Auslastung etc.), bei denen er den Arbeitnehmern keine Arbeit zuteilen kann. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer nach Vereinbarung mit Arbeitgeber dem Arbeitsplatz fernbleiben, hat aber einen Anspruch auf mindestens 60% seines Durchschnittsgehalts, sofern in der Vereinbarung kein höheres Gehalt festgelegt ist. Bei Betrieben ohne Arbeitnehmervertreter kann nur ein diesbezüglicher Nachtrag zum Arbeitsvertrag mit dem konkreten Arbeitnehmer abgeschlossen werden.

Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.

BEITRAG ZUR FÖRDERUNG DER ERHALTUNG VON BESCHÄFTIGUNG

Art und Höhe der Förderung

Deckung der Abgaben für die Gesundheits- und Sozialversicherung.

Dauer/Umfang

Maximal 60 Kalendertage im Kalenderjahr.

Voraussetzungen

- Erhaltung bestehender Arbeitsplätzen trotz schwerwiegender Betriebsgründe, welche zur Folge haben, dass dem Arbeitnehmer keine Arbeit zugeteilt werden kann;
- vorübergehende Einschränkung der Betriebstätigkeit des Arbeitgebers, wobei dem Arbeitnehmer nicht einmal Arbeit im Umfang von mindestens 4% der festgesetzten wöchentlichen Arbeitszeit zugeteilt wird;
- Schriftliche Vereinbarung mit dem örtlich zuständigen Amt für Arbeit, Sozialsachen und Familie.

**BEITRAG ZUR FÖRDERUNG
DER SCHAFFUNG NEUER ARBEITSPLÄTZE**

**Art und Höhe
der Förderung**

In Bratislava 15%, in den anderen Kreisen 30% des Gesamtpreises der Arbeit. Der Gesamtpreis der Arbeit wird aus dem slowakischen Durchschnittslohn berechnet. Der Beitrag wird monatlich ausgezahlt.

**Dauer der
Beitragsleistung**

Max. 12 Kalendermonate.

Voraussetzungen

- Ausübung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber für mind. 12 Monate;
- Anstellung eines Bewerbers, der mind. 3 Monate in der Evidenz der Beschäftigungsbewerber geführt war;
- Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes, d.h. Erhöhung der Arbeitsplätze im Vergleich zu den letzten 12 Monaten;
- Erhaltung des neu geschaffenen Arbeitsplatzes für mind. 12 Kalendermonate;
- schriftliche Vereinbarung mit dem örtlich zuständigen Amt für Arbeit, Sozialsachen und Familie.

**SONSTIGE NEUE BEITRÄGE ZUR FÖRDERUNG DER
BESCHÄFTIGUNG**

**BEITRÄGE FÜR
ARBEITNEHMER UND
GEWERBETREIBENDE**

Arbeitnehmer, bzw. Gewerbetreibende können nach Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen folgende Beiträge empfangen:

- **Beitrag zum Lohn des Arbeitnehmers** während der ersten 12 Monate in der Höhe von 22% des slowakischen Durchschnittslohns und 11% für die weiteren 10 Monate;
- **Beitrag zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit (Gewerbegründung)** - Beitrag zur Deckung der Abgaben für die Gesundheits- und Sozialversicherung;
- Beitrag zur Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit im Bereich der **Verarbeitung** und des **Handels landwirtschaftlicher Güter**,
- Erhöhung des **Beitrags für Pendler** von EUR 99,59 auf EUR135.

Eine Kumulation der erwähnten Beiträge in derselben Zeit ist nicht zulässig.

ERLEICHTERUNG FÜR "SOZIALBETRIEBE"

SOZIALBETRIEBE

Die Novelle des Gesetzes über Beschäftigungsdienste hat auch Erleichterungen für die Errichtung von **Sozialbetrieben** ("sociálny podnik") zum Inhalt und soll vor allem die Gemeinden zur Errichtung eines Sozialbetriebs anregen.

NEWSLETTER

Februar 2009

Seite 4

ZWECK – ANERKENNUNG

Der Sozialbetrieb soll der Förderung der Beschäftigung von benachteiligten Arbeitswerbern dienen. Die Anerkennung eines Sozialbetriebs erfolgt durch Entscheidung der Zentrale für Arbeit, Sozialsachen und Familie.

<p>NH Bratislava Mickiewiczova 5 811 07 Bratislava Slowakei tel: +421 2 52 63 63 13 fax: +421 2 52 63 63 11 office@nhbratislava.eu www.nhbratislava.eu</p>	<p>NH Prag Mag. Bernhard Hager, LL.M Vlašimska 13 CZ-101 00 Prag 10 Tschechien tel: +420 272 65 0462 Bernhard.Hager@nhpraha.eu www.nhpraha.eu</p>
<p>NH Wien Wollzeile 24 AT-1010 Wien Österreich Tel: +43 1 5132124-0 Fax: +43 1 5132124-30 office@nhwien.eu www.nhwien.eu</p>	<p>NH Bukarest Str. Theodor Aman 27 010779 Bukarest Rumänien tel: +40 (0)21 3115574 fax: +40 (0)31 7107023 monika.hirsch@nhbukarest.eu www.nhbukarest.eu</p>

PASSION ■ PEOPLE ■ PRINCIPLES