



Beschreibung
des Ist-Zustandes im Bereich
**der Arbeitszeitverringerung
und der Einführung
der flexiblen Arbeitsformen**
in der Tschechischen Republik

ISBN: 978-80-86809-16-8



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Beschreibung des Ist-Zustandes im Bereich
**der Arbeitszeitverringerung
und der Einführung
der flexiblen Arbeitsformen**
in der Tschechischen Republik

INFORMATIONSMATERIAL



ČMKOS

Prag 2016

Erstellt: AUTORENGEMEINSCHAFT ČMKOS

JUDr. Eva Dandová, Jana Daňhelovská

Ing. Martin Fassmann, Jan Srna

JUDr. Zdenka Kindlová, JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Doc. PhDr. Pavel Janíčko, CSc., Ing. Hana Popelková

Mgr. Dušan Martinek, Filip Matoušek

Dieses Informationsmaterial wurde im Rahmen des Projektes
„Arbeitszeitverringerung“, Reg. Nr. CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001831, das aus
den Mitteln von ESF mittels des Operationsprogramms Beschäftigung und aus dem
Staatsetat der Tschechischen Republik finanziert wird, erarbeitet.

**Beschreibung des Ist-Zustandes im Bereich der Arbeitszeitverringerung
und der Einführung der flexiblen Arbeitsformen in der Tschechischen Republik**

Herausgeber: Českomoravská konfederace odborových svazů, Prag 2016
www.cmkos.cz

Druck: ASTRON studio CZ, a.s., Praha

© Českomoravská konfederace odborových svazů

ISBN: 978-80-86809-16-8

INHALT

1. Einleitung	4
2. Arbeitszeitverringerung und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	5
3. Arbeitszeitverringerung und Wettbewerbsfähigkeit	12
4. Arbeitszeitverringerung und Gesetzgebung	20
5. Arbeitszeitverringerung und Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben	27

1. EINLEITUNG

Zum Verfassen dieses Materials führte uns die Bemühung, nicht nur die Grundlagen für die ausländischen Teilnehmer der geplanten Projektkonferenzen zu erstellen, sondern auch den Mitgliedern der Böhmischemährischen Konfederation der Gewerkschaftsverbände (ČMKOS), den Arbeitnehmern und dem Industrie- und Verkehrsverband der Tschechischen Republik (SP ČR), den Arbeitgebern im Bereich der Entwicklung und des Istzustands der Arbeitszeitverringderung und der flexiblen Arbeitsformen in der Tschechischen Republik die Orientierung zu erleichtern.

Ausgehend von dem Projekthalt bei der Auswahl der einzelnen Kapitel konzentrierten wir uns im vollem Umfang auf vier Grundkapitel – Arbeitszeitverringderung und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Wettbewerbsfähigkeit, Gesetzgebung und Vereinbarung von Familien- und Berufsleben.

Unser Bestreben war es, nicht ein Buch zu schreiben, das mit seinem Inhalt alle Aspekte des genannten Problems ergründen und alle Möglichkeiten seiner Lösung anzeigen würde, sondern wir hatten die Ambition, eine fachbezogene Grundlage für die Weiterentwicklung und die Ausrichtung der Diskussionen, die in Form des sozialen Dialogs auf allen seinen Ebenen geführt werden, vorzubereiten.

Aus den einzelnen Kapiteln ergibt sich eindeutig, dass die Tschechische Republik sich in den Vordergrund der Länder der Europäischen Union stellt, wo gerade dieser Bereich im Mittelpunkt des Interesses steht. Sie hat bestimmte Voraussetzungen für eine positive Weiterentwicklung in Richtung von Möglichkeiten für weitere Arbeitszeitverringderung und Einführung von flexiblen Arbeitsformen.

Es zeigt sich immer mehr, dass das Leben sehr abwechslungsreich ist, und zwar auch das Berufsleben. Nicht immer ist es möglich, eine eindeutige Antwort auf jede Frage bzw. eine Lösung für jede Situation zu finden. Deshalb wird in diesem Material die Aufmerksamkeit nur den ausgewählten und grundlegenden Situationen gewidmet, die in jedem Beruf, bei jedem Arbeitgeber und für jeden Arbeitnehmer vorkommen oder vorkommen können.

2. ARBEITSZEITVERRINGERUNG UND SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI DER ARBEIT

Arbeitszeitverringerung und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im EU-Recht

Die nationale Regelung der Arbeitszeiten in der Tschechischen Republik erfuhr schon im alten Arbeitsgesetzbuch eine wesentliche Änderung im Zusammenhang mit der Harmonisierung unseres Rechts mit dem Recht der EG-Länder, denn die sog. erste EU-Novelle realisierte im Jahre 2000 in unserem Arbeitsrecht die EG-Richtlinie Nr. 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitbestimmung, die, sagen wir, die grundlegende Vorschrift des europäischen Rechts über die Arbeitszeit bildet, und ferner auch das Abkommen der Internationalen Organisation der Arbeit Nr. 1, die die Arbeitszeiteinschränkung in der Industrie regelt. Die EG-Richtlinie Nr. 93/104/EG wurde im Laufe der Jahre mehrmals novelliert und sie wurde anschließend im Jahre 2003 als die Richtlinie 2003/88/EG über manche Aspekte der Arbeitszeitregelung, die auch die Basis unserer heutigen nationalen Regelung bildet, veröffentlicht.

Die beiden zitierten europäischen Richtlinien über Arbeitszeiten berufen sich gleich im Präambel auf die Richtlinie des Rats Nr. 83/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Einführung von Maßnahmen, die zur Erhöhung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, in der Fassung der Richtlinie des Rats Nr. 91/383/EEC (sog. Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit) führen, und sie legt unter anderem fest, dass:

- die Verbesserung von Arbeitssicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ein Ziel ist, das nicht nur den Überlegungen des rein wirtschaftlichen Charakters unterliegen soll, und dass alle Arbeitnehmer eine ausreichende Ruhezeit bekommen sollen,
- den Arbeitnehmern der Gemeinschaft minimale tägliche, wöchentliche und jährliche Ruhezeiten und angemessene Arbeitspausen gewährt werden sollen. In diesem Zusammenhang ist es auch unerlässlich, die maximale Länge der Wochenarbeitszeit festzulegen,
- besondere Arbeitsbedingungen schädliche Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben können, die Organisation der Arbeit nach einem bestimmten Arbeitsprogramm den allgemeinen Grundsatz berücksichtigen muss, dass die Arbeit dem Menschen angepasst werden soll.

Aus dem Genannten ergibt sich, dass das europäische Recht in der Arbeitszeitverringerung und Verlängerung von Ruhezeiten des Arbeitnehmers, inkl. der Verlängerung der Urlaubszeit zur Erholung, die grundlegenden präventiven Maßnahmen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit (weiter nur „SGA“) sieht, die auf eine bedeutende Weise die Prävention von Risiken als solche und die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten beeinflussen.

Aus diesem Grund sehen auch die EG-Länder in der Arbeitszeitverringerung und Verlängerung von Ruhezeiten der Arbeitnehmer in jeder Weise die grundlegende

Möglichkeit der Verringerung der Anzahl der Arbeitsunfälle. Aus allen diesen Gründen gehen die einzelnen EG-Länder auf die Problematik der Arbeitszeit auf verschiedene Art und Weise ein. Manche bemühen sich um die Erhöhung der Anzahl der verschiedenen Feiertage und Staatsfeiertage, andere wählen wieder die Form der landesweiten Einführung von kürzeren Wochenarbeitszeiten.

Nationale Regelung der Arbeitszeiten in der Tschechischen Republik

In Tschechien entspricht die Länge der Wochenarbeitszeiten in vollem Umfang der Richtlinie 2003/88/EG, die als eine maximale nicht zu überschreitende festgelegte Wochenarbeitszeit inkl. Mehrarbeit 48 Stunden zulässt. Die Wochenarbeitszeit wurde im Jahre 2000 für verschiedene Arbeitssysteme um 2½ Stunden pro Woche gekürzt, und gleichzeitig wurde festgelegt, dass es sich um die sog. reine Arbeitszeit handelt, und dass die Pausen für Essen und Erholung, die davor ein fester Bestandteil der Arbeitszeit waren, heute in die Arbeitszeit nicht mitgerechnet werden.

Heute ist die Regelung der Länge der Wochenarbeitszeit im § 79 des Arbeitsgesetzbuches fest verankert. Grundsätzlich gilt, dass die Länge der Wochenarbeitszeit höchstens 40 Stunden pro Woche beträgt. Das ist das maximale Limit der Länge der sog. reinen Arbeitszeit. Dieses Limit ist unter Berücksichtigung des Rechts des Arbeitgebers festgelegt, dem Arbeitnehmer maximal 8 Überstunden pro Woche anzuordnen. Die Summe der maximal festgelegten Arbeitszeidlänge und der Überstunden darf das durch die Richtlinie festgelegte Limit nicht überschreiten – die durchschnittliche Arbeitszeidlänge pro Woche, also jeder Zeitraum von sieben nacheinander folgenden Tagen, darf 48 Stunden nicht überschreiten.

Laut Arbeitsgesetzbuch wird dann die festgelegte Wochenarbeitszeit wie folgt angepasst:

- bei den Arbeitnehmern, die unter Tage beim Abbau von Kohlen, Erzen und Nichteisenmetallen, im Grubenbau und an Bergbaustellen der geologischen Forschungen arbeiten, beträgt sie höchstens 37 ½ Stunden pro Woche,
- bei den Arbeitnehmern im 3-Schicht- und im durchgehenden Arbeitszeitmodell beträgt sie höchstens 37 ½ Stunden pro Woche,
- bei den Arbeitnehmern im 2-Schicht-Arbeitszeitmodell beträgt sie höchstens 38 ¾ Stunden pro Woche,
- bei den Arbeitnehmern unter 18 Jahren 40 Stunden pro Woche, so dass die Schichtlänge an den einzelnen Tagen 8 Stunden nicht überschreiten darf. Die Länge der festgelegten Wochenarbeitszeit in mehreren arbeitsrechtlichen Bindungen des Arbeitnehmers unter 18 Jahren darf in ihrer Summe 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Wichtig ist, dass das Gesetz allen Jugendlichen, d. h. Personen unter 18 Jahren, den gleichen Schutz gewährt. Deshalb wurden auch in Übereinstimmung mit Art. 7 Abs. 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta die Arbeitszeiten für Jugendliche

unter 18 Jahren gesondert reguliert, und ferner wurde hier die Anforderung Art. 8 Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Schutz eines jugendlichen Arbeitnehmers, der bei mehreren Arbeitgebern angestellt ist, umgesetzt, so dass die Arbeitszeiten summiert werden müssen.

Die weitere Verringerung der festgelegten Wochenarbeitszeiten ohne Lohn- bzw. Gehaltkürzung unter das gesetzliche Limit kann in einem Kollektivvertrag vereinbart oder in einer internen Vorschrift festgelegt werden. In Tschechien gilt, dass der Kollektivvertrag mit dem Arbeitgeber ausschließlich eine Gewerkschaftsorganisation abschließt, wobei sie aber für alle Arbeitnehmer handelt. Die Verringerung der festgelegten Wochenarbeitszeiten darf jedoch nicht der Arbeitgeber der sog. Budget- oder Beitragssphäre durchführen, dessen Finanzierung wenigstens teilweise auf das Staatsbudget oder das Budget einer Gebietskörperschaft gebunden ist.

Nationale Regelung zu SGA in Tschechien

Genauso wie die nationale Regelung der Arbeitszeiten, wurde auch die nationale Regelung von SGA mit dem Recht der EG-Länder schon im Jahre 2000 bei der sog. ersten Euronovelle des sog. alten Arbeitsgesetzbuches harmonisiert. Damals wurde in das Arbeitsgesetzbuch die oben erwähnte Rahmenrichtlinie über SGA und alle 13 der damals gültigen teilweisen Richtlinien umgesetzt. Die Grundlage dieser nationalen Regelung wurde deshalb auch in das heute gültige Arbeitsgesetz übernommen.

Das Arbeitsgesetzbuch legt hier ausdrücklich fest, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmern SGA hinsichtlich aller Gefahren einer möglichen Bedrohung ihres Lebens und ihrer Gesundheit zu gewährleisten, und er bestimmt, auf wem sich diese Pflicht bezieht und wer für die Erfüllung der Aufgaben, die sich aus dieser Verantwortung des Arbeitgebers ergeben, verantwortlich ist. Gemäß dieser Bestimmung ist jede Führungskraft des Arbeitgebers für die Gewährleistung der Sicherheit der Arbeitnehmer und den Zustand der Arbeitsbedingungen in der Tätigkeit verantwortlich, die sie unmittelbar leitet bzw. durchführt.

Diese Regeln können auf den ersten Blick als zu allgemein vorkommen, und den Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern als völlig selbstverständlich erscheinen, in der Praxis haben sie jedoch eine enorme Bedeutung. In dem Moment, wenn dem Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber ein Schaden entsteht, ist ein fester Bestandteil der Beurteilung der gesamten Situation und aller Gegebenheiten auch die Beurteilung dessen, wie die Grundsätze von SGA eingehalten wurden, und wie auf diese Einhaltung der unmittelbare Vorgesetzte, also die Führungskraft des Arbeitgebers achtete. Aus der Praxis ist bekannt, dass gerade die Verletzung der grundlegenden Prinzipien von SGA die häufigste Ursache für die Entstehung eines Schadens auf der einen oder anderen Seite des arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisses ist.

Die ernsthaftesten Folgen hat die Nichteinhaltung der SGA Grundsätze bei der Entstehung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, wo jedoch nur die Gründe für den Schaden untersucht werden, also welche Grundsätze von SGA bei der Arbeit und in welchem Maß durch welchen Teilnehmer der arbeitsrechtlichen Bindung

verletzt wurden. Bei einem Arbeitsunfall (bei Berufskrankheiten kommt es mehr oder weniger nicht in Frage) kann sich der Arbeitgeber nach dem tschechischen Recht „deliberieren“, anders gesagt von seiner Pflicht zum Ersatz des materiellen oder nichtmateriellen Schadens aus dem Titel eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit befreien, und zwar entweder in vollem Umfang, oder teilweise. In vollem Umfang kann sich der Arbeitgeber von der Verantwortung befreien, wenn es sich beweisen lässt, dass der Schaden so entstanden ist, dass der betroffene Arbeitnehmer durch sein Verschulden die Rechts-, oder die sonstigen Vorschriften oder Anweisungen zur Gewährleistung von SGA verletzte, obwohl er mit ihnen ordnungsgemäß in Kenntnis gesetzt wurde, und ihre Kenntnis und Einhaltung dauerhaft verlangt und kontrolliert wurden, oder in Folge von Betrunkenheit des betroffenen Arbeitnehmers oder in Folge des Missbrauchs von Suchtmitteln, und der Arbeitgeber konnte den Schaden nicht abwenden, und dass nur diese Tatsache die einzige Ursache des Schadens war. Die Gründe der teilweisen Befreiung des Arbeitgebers sind analog zu der Tatsache, dass sie eine der Ursachen der Entstehung des Schadens waren. Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber sich nicht erfolgreich befreien kann, wenn bei der Rekonstruktion des Unfalls bewiesen wird, dass die Führungskraft bspw. die Arbeit unter Alkoholeinfluss toleriert hat.

Prävention von Risiken

Für den ganzen Bereich von SGA bildet im tschechischen Arbeitsgesetzbuch den Grundsatz die Frage der Prävention von Risiken, der umgesetzte Artikel 6 der Rahmenrichtlinie EWG über SGA. Das Arbeitsgesetzbuch widmet der Prävention von Risiken eine Anordnung, es erarbeitet sie dennoch als einen essentiellen Grundsatz in die allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers bei der Gewährleistung von SGA, und es projiziert sie in das ganze Arbeitsgesetzbuch in Bezug auf die Prävention von Risiken. Denn der Sinn liegt in der Gewährleistung von SGS in allen mit der Arbeit zusammenhängenden Aspekten, beginnend bei der dauerhaften Suche nach Risiken und endend mit der Ergreifung von Maßnahmen zum Schutz der Arbeitgeber vor deren Auswirkungen.

Entsprechend des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein gefahrenfreies und gesundheitlich risikofreies Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen zu schaffen, und zwar durch die geeignete Organisation von SGA und die Ergreifung von Maßnahmen zur Prävention von Risiken. Diese Bestimmung muss hinsichtlich ihres präventiven Charakters bereits bei der Planung der Produktion und Arbeitstätigkeiten, bei der Aufstellung der Maschinen und Anlagen und bei der Wartung von Gebäuden und maschinellen Vorrichtungen erfüllt werden. Mit der geeigneten Organisation von SGA versteht sich die zweckmäßige Aufteilung der Arbeit unter die einzelnen Führungskräfte, die regelmäßigen Kontrollen an Arbeitsplätzen und die Festlegung der Verantwortlichkeiten zur Beseitigung der ermittelten Störungen. Der Sinn dieser Bestimmung liegt darin, nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Arbeitnehmer bei der Suche nach einem annehmbaren Maß an Risiken zu führen.

Das Erreichen des sog. „Nullrisikos“, d. h., die absolute Eliminierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, ist im Bereich der arbeitsrechtlichen Beziehungen praktisch unmöglich. Aus diesem Grund legt der Gesetzgeber auf diese Bestimmung einen besonderen Nachdruck und er legt die Verantwortung für die Prävention von Risiken dem Arbeitgeber fest.

Anforderungen auf die Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe

Neben dem Arbeitsgesetzbuch beinhalten die SGA Grundsätze im tschechischen Recht noch das Gesetz über die Gewährleistung der weiteren SGA Bedingungen. Das Gesetz legt in einer separaten Bestimmung dem Arbeitgeber die Pflicht auf, die Arbeit und die Arbeitsabläufe so zu organisieren, dass die Prinzipien des gefahrenfreien Verhaltens am Arbeitsplatz eingehalten werden. Diese Bestimmung bildet den gesetzlichen Rahmen für die Organisation der Arbeit und der Arbeitsabläufe, damit keine Risiken einer Gesundheitsschädigung der Arbeitnehmer entstehen können. Sie übernimmt sachlich und inhaltlich jedoch nicht die alte nationale Regelung.

Der Arbeitgeber muss die Arbeit so organisieren und die Arbeitsabläufe so durchführen, um den hier angeführten Risiken vorzubeugen. Jedoch ist die Aufzählung der hier angeführten Risikofaktoren nicht taxativ, sondern nur demonstrativ, denn die Erfassung aller möglichen Risiken aller Arbeiten in verschiedenen Situationen in einer Rechtsnorm nicht möglich sind. Die in dieser Bestimmung angeführte Aufzählung wird als ein grundlegendes Minimum an Prävention von Arbeitsunfällen verstanden, die jeder Arbeitgeber einhalten muss, und ebenfalls soll jeder Arbeitgeber sie den eigenen Bedingungen anpassen.

Für die Praxis ist wichtig, dass dem Arbeitgeber hier festgeschrieben wird, auf eine geeignete Weise die Arbeit und also auch die Arbeits- und Ruhezeiten der Arbeitnehmer zu organisieren. Bei eintönigen Tätigkeiten und Arbeiten, die den Organismus nur einseitig beanspruchen, ist es angebracht, dass er die Unterbrechung der Arbeit durch Sicherheitspausen sicherstellt. Es handelt sich vor allem um die Arbeit im Bauwesen, die Arbeit der Fahrer, der Arbeitnehmer, die an Bildschirmen arbeiten, der Arbeitnehmer, die in lauten Betrieben und auf Arbeitsplätzen, wo mit Motorsägen gearbeitet wird, arbeiten.

Erkenntnisse aus der Praxis

ČMKOS und die darin vereinigten Gewerkschaftsverbände begegnen oft den Beschwerden der Arbeitnehmer, der Gewerkschaftler auf die Organisation der Arbeit und die Arbeitszeit bei seinen Arbeitgebern. Aus diesem Grund will ČMKOS im SGA Bereich im Rahmen des Projekts ermitteln, inwiefern die Arbeitszeit und vor allem ihre Gestaltung für den SGA Bereich, konkret die Entwicklung und die Anzahl der Arbeitsunfälle, beeinflusst.

Die Erkenntnisse der Staatlichen Behörde zur Arbeitsinspektion (SÚIP) deuten darauf aber vorerst nicht hin. Zur Darstellung führen wir einige Tabellen aus dem Bericht über die Arbeitsunfallhäufigkeit im Jahre 2015 an, die durch SÚIP erarbeitet wurde und die in Bezug auf die Arbeitszeiten stehen.

Entwicklung der Arbeitsunfallhäufigkeit in Tschechien

Jahr	Anzahl der Versicherten	Anzahl der Arbeitsunfälle mit Arbeitsunfähigkeit	Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage	Durchschnittliches % der Arbeitsunfähigkeit pro Arbeitsunfall	Durchschnittliche Dauer des Arbeitsunfalls
2002	4 466 699	90 867	3 788 076	0,23	41,69
2003	4 435 434	83 019	3 599 340	0,22	43,36
2004	4 389 251	81 688	3 565 634	0,22	43,65
2005	4 442 703	82 042	3 702 310	0,23	45,13
2006	4 497 033	82 296	3 766 313	0,23	45,77
2007	4 597 021	77 233	3 600 581	0,22	46,62
2008	4 572 443	71 281	3 548 355	0,21	49,78
2009	4 253 139	50 171	2 767 757	0,18	55,16
2010	4 310 960	51 678	2 692 547	0,17	52,10
2011	4 211 579	45 111	2 592 537	0,17	55,03
2012	4 471 889	44 108	2 423 425	0,15	54,94
2013	4 440 326	42 927	2 391 689	0,15	55,72
2014	4 464 057	45 058	2 466 635	0,15	54,30
2015	4 507 012	46 331	2 568 798	0,20	55,44

Anzahl der Arbeitsunfälle nach der Uhrzeit des Arbeitsunfalls für den Tag nach den Stunden im 2005

Uhrzeit des Unfalls	Anzahl der Arbeitsunfälle
10:00–10:59	4 507
9:00–9:59	4 260
8:00–8:59	3 531
11:00–11:59	3 378
13:00–13:59	3 314
7:00–7:59	2 936
12:00–12:59	2 744
14:00–14:59	2 657
15:00–15:59	1 951
6:00–6:59	1 861

Anzahl der Arbeitsunfälle nach der abgearbeiteten Zeit vor dem Unfall, gegliedert nach ganzen Stunden

Abgearbeitete Zeit vor dem Unfall	Anzahl der Arbeitsunfälle
0:00–0:59	8 802
3:00–3:59	4 931
2:00–2:59	4 689
4:00–4:59	4 531
1:00–1:59	4 408
6:00–6:59	3 853
5:00–5:59	3 711
7:00–7:59	3 545

Anzahl der Arbeitsunfälle nach den Wochentagen im 2005

Datum des Unfalls - Wochentag	Anzahl der Arbeitsunfälle
Montag	8 570
Dienstag	8 110
Mittwoch	7 717
Donnerstag	7 304
Freitag	6 420
Samstag	2 101
Sonntag	1 729

Schlusswort

Aus den angeführten Gründen erstellte die Expertengruppe KA01 für SGA im Rahmen des Projekts einen Fragebogen, um in den grundlegenden Organisationen der fünf ausgewählten Gewerkschaftsverbände zu überprüfen, inwieweit die Arbeitszeitgestaltung und die Organisation der Arbeit überhaupt beim Arbeitgeber SGA und vor allem die Unfallhäufigkeit beeinflussen.

3. ARBEITSZEITVERRINGERUNG UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Theoretische Anhaltspunkte

Der wirtschaftliche Stand der einzelnen Länder unterscheidet sich einerseits in Folge der diversen Arbeitsproduktivität, andererseits wegen der unterschiedlichen Nutzung der Arbeitsressourcen. Einen bedeutenden Einfluss haben ebenfalls die demografischen Faktoren, die den Anteil der Bewohner im produktiven Alter bestimmen.

Der signifikanteste Faktor, der den wirtschaftlichen Stand des Landes beeinflusst, ist die **Wettbewerbsfähigkeit** seiner Wirtschaft. Die Basis der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft bildet die Wettbewerbsfähigkeit der darin tätigen Unternehmen. Die Unternehmen müssen eine Vielzahl an Dimensionen bewältigen, nicht nur die makroökonomischen, sondern auch die politischen, sozialen, kulturellen, bildungsrelevanten, etc. Die Wettbewerbsfähigkeit ist das Resultat der gegenseitigen – manchmal komplementären, ein anderes Mal substitutionellen Auswirkungen einer Vielzahl an Faktoren. In erster Linie gehören hierzu – einerseits – die Bedingungen für die Realisation der Produktion auf dem Markt, andererseits dann der Umfang, die Struktur und die Qualität der verfügbaren Fertigungsfaktoren (Arbeit, Kapital und Naturgüter). Eine nicht weniger wichtige Bedeutung hat auch die wirtschaftliche Politik der Regierung, nicht nur mit ihren Grundelementen (monetäre und Fiskalpolitik), sondern auch die Politiken des ergänzenden Charakters (z. B. das durchdachte System zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen).

Der institutionelle Rahmen der Wirtschaft, vor allem die Gesetze als Spielregeln für das Verhalten der ökonomischen Subjekte, sehr wichtig ihre Durchsetzbarkeit durch das Rechtssystem und auch die Fähigkeit des Staats, die Verletzung dieser Regeln zu sanktionieren, stellen den zweiten Faktor dar. Die Internationalisierung der Wirtschaft, also der Bereich, in dem sie am Außenhandel und den Investitionen partizipiert, spielen bei der Bestimmung der Wettbewerbsfähigkeit in der globalisierten Wirtschaft eine immer größere Rolle. Es wächst auch die Bedeutung solcher Faktoren der Wettbewerbsfähigkeit, wie z. B. Leistung der Kapitalmärkte und Qualität der Finanzdienste, Ausbildung, Wissenschaft und Technik, moderne Infrastruktur für Unternehmensaktivitäten sowie Fähigkeiten des Managements Unternehmen auf erfinderische und gewinnorientierte Weise zu lenken, etc. In diesem Material beschäftigen wir uns hinsichtlich seines Umfangs und seiner Ausrichtung nur mit einigen Faktoren, und zwar vor allem mit denen, die sich in der langfristigen Perspektive als entscheidend profilieren.

Arbeitsproduktivität

Das Fundament für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft stellt die Arbeitsproduktivität dar. Auf dem volkswirtschaftlichen Niveau drückt sie der **BIP-Indikator pro Arbeitsstunde oder pro Arbeitnehmer nach Kaufkraftparität (PPS)¹** aus. Der Unterschied zwischen den beiden Indikatoren ist dann die allgemeinste Charakteristik der Differenzen in der Länge der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeit. In der folgenden Tabelle stellen wir die Differenz zwischen den beiden Indikatoren in Bezug auf EU-28 dar. Aus der Tabelle ist absolut evident, dass für alle EU-Mitgliedsländer in Mittel- und Osteuropa (MOE) die Nutzung des größeren Umfangs der Arbeitszeit mehr oder weniger absolut typisch (im Gegensatz zu den Industrieländern) ist. Es handelt sich um eine ganz und gar typische extensive Weise der Erhöhung der Produktivität (und Leistung) bei wenig entwickelten Wirtschaften.

BIP pro Arbeitnehmer und pro Arbeitsstunde in PPS in den Mitgliedstaaten (EU 10) im Jahre 2013 (EU 28 = 100)

	BIP pro Arbeitnehmer	BIP pro Arbeitsstunde
Tschechische Republik	71,9	60,7
Ungarn	70,6	62,0
Polen	74,6	57,3
Slowakei	82,6	60,4
Slowenien	81,1	83,2
Estland	70,0	48,6
Litauen	74,6	54,2
Lettland	66,9	38,3
Bulgarien	43,4	32,1
Rumänien	51,5	34,9

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

Die Arbeitsproduktivität pro Arbeitsstunde schwankt in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten in Mittel- und Osteuropa (MOE) zwischen einem Viertel bis zu einer Hälfte des Niveaus in Deutschland, mit der Ausnahme von Slowenien, wo sie nahezu zwei Drittel beträgt. Die Konvergenz dieses Indikators nach dem Beitritt zur Europäischen Union bei MOE-5 zeigt die folgende Tabelle an.

1 PPS = Purchasing Power Standard, d. h. Kaufkraftstandard, ist eine Messeinheit, die die Angaben aus den nationalen Währungseinheiten auf die gleiche Währung – Euro – und auf das gleiche Preisniveau umrechnet. 1 PPS stellt gegenwärtig die durchschnittliche Kaufkraft des Euros in den Staaten EU-27.

Die Annäherung der Arbeitsproduktivität bei den ausgewählten MOE Staaten nach dem Beitritt zur EU in den Jahren 2005–2013 (Arbeitsproduktivität pro geleistete Arbeitsstunde in PPS, %)

	2005	2007	2010	2013
CZ/EU-28	67,3	66,9	57,3	62,8
CZ/Euro (18)	60,0	59,0	52,3	55,8
CZ/Deutschland	52,8	51,2	44,8	49,4
CZ/Österreich	59,8	58,8	51,0	56,5
Slowakei/CZ	96,7	93,6	102,1	97,4
Polen/CZ	74,8	70,2	91,4	91,8
Ungarn/CZ	85,1	81,8	102,4	102,3
Slowenien/CZ	122,6	124,0	135,9	131,6

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

Es ist deutlich sichtbar, dass im Indikator der Arbeitsproduktivität (BIP in PPS pro Arbeitsstunde) die Tschechische Republik langfristig sowohl gegenüber EU-28 als Gesamtheit, als auch gegenüber seinen meist entwickelten Mitgliedern, zurückbleibt. Es ist alarmierend, dass die Relation dieses Indikators, sich sowohl zum Durchschnitt von EU-28, als auch zu der Eurozone (Euro18) in den Jahren 2005–2013 um 5 Punkte reduzierte. In Bezug auf Deutschland und Österreich war diese Abnahme zwar mäßiger, was jedoch auf der deutlich negativen Entwicklung im beobachteten Zeitraum faktisch nichts ändert.

Aus den angegebenen Daten ergibt sich, dass die tschechische Wirtschaft, um den Wert des umfassenden Ausgangs (BIP in Kaufkraftparität) in Bezug auf die sonstigen Staaten zu halten, eine wachsende Anzahl an Arbeitsstunden aufwenden muss – sie arbeitet daher mit der senkenden Produktivität, bzw. das Produktivitätswachstum in der tschechischen Wirtschaft bleibt hinter dem Produktivitätswachstum dieser Staaten. Deshalb ist die tschechische Wirtschaft in dem umfassenden Ausgang nicht fähig, die Relation des gebildeten Produkts zu den anderen Staaten – sowohl zu den Industrieländern, als auch zu den Staaten mit einem niedrigeren Wirtschaftsniveau zu halten. Die geleistete Arbeitsstunde in der tschechischen Wirtschaft ergibt somit einen relativ immer geringeren Wert als in den anderen Staaten, und deswegen, wenn die tschechische Wirtschaft die Relation zu diesen Staaten bewahren will, muss sie für dieses Ergebnis immer höhere Stundenanzahl aufwenden.

Die angegebenen Daten beweisen, dass die Entwicklung der Produktivität in der tschechischen Wirtschaft im wesentlichen Maße außerhalb der Produktivität in allen MOE Staaten liegt, wo es hingegen zu einer sehr ausgeprägten Konvergenz sowohl gegenüber Tschechien, als auch gegenüber den Industrieländern kommt. Es ist offensichtlich, dass der Kernpunkt dieser negativen Entwicklung der Arbeitsproduktivität

auf dem volkswirtschaftlichen Niveau in der Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts liegt. Das Problem ist natürlich komplizierter, und deshalb ist es notwendig, sich ernsthaft auch mit der Frage der Aussagekraft der berichteten Arbeitsproduktivität und den tieferen Faktoren, die sie beeinflussen können, zu beschäftigen.²

Die untraditionelle Betrachtungsweise der Entwicklung **des Arbeitsproduktivitätsindikators in der Kursumrechnung** verwischt gewissermaßen die frühere strikte Bewertung, dennoch bleibt der Trend im Grunde genommen unverändert (gegenüber der vorherigen Gegenüberstellung drückt die Entwicklung dieses Indikators auch die Wertminderung der tschechischen Krone, d. h. ihre Devaluation im Jahre 2013, aus).

Die Bedeutung dieses Indikators beruht jedoch primär nicht auf der Charakteristik des Trends, sondern auf dem Niveau selbst. Denn sie zeigt, wie der Maß der Unterbewertung des Währungskurses gegenüber der Kaufkraftparität das Produktivitätsniveau (umgerechnet durch Nominalkurs) auf den Wert kaum eines Viertels der in Deutschland erreichten Stundenproduktivität abstürzen lässt. **Dieser Wert ist in Wirklichkeit entscheidend, denn es ist gerade dieses Niveau, wovon das Niveau der nominalen Löhne bzw. Gehälter in Tschechien abgeleitet wird.**

Die Annäherung der Arbeitsproduktivität in ausgewählten MOE Staaten nach dem Beitritt zur EU in den Jahren 2005–2013 (Arbeitsproduktivität pro geleistete Arbeitsstunde im Kurs, %)

	2005	2007	2010	2013
ČR/EU 28	38,7	41,5	41,4	40,8
ČR/Euro (18)	33,6	36,1	35,8	35,1
ČR/Německo	29,3	31	31,1	30,6
ČR/Rakousko	32,4	34,1	33,4	32,8
Slovensko/ČR	88,9	90,8	94,6	100,8
Polsko/ČR	71,8	67,7	75,4	80,9
Maďarsko/ČR	91,4	85,4	84,6	87,8
Slovinsko/ČR	155,6	154,6	158,5	163,4

Eurostat, eigene Berechnungen

2 Diese Frage wird heute faktisch von niemandem gestellt. Die etwa halbe Arbeitsproduktivität gegenüber Deutschland, Österreich bzw. anderen Industrieländern auf dem volkswirtschaftlichen Niveau wird als eine Tatsache genommen, ohne dass wir uns mit ihrer Dynamik beschäftigen würden, und sie bestimmt auch die Möglichkeiten des Konsumwachstums. Andererseits weckt das niedrige Produktivitätsniveau in Tschechien in der realen Praxis markante Bedenken (vor allem in Firmen, Fachrichtungen und -gebieten, wo man dieses Niveau der berichteten „finanziellen“ Arbeitsproduktivität mit der Höhe der realen, bzw. besser gesagt natürlichen Produktivität – Anzahl der Produkte pro Zeiteinheit – messen kann).

Arbeitsproduktivität pro Arbeitsstunde in EUR in den Staaten der Europäischen Union inkl. Norwegen in den Jahren 2004–2013 (Wechselkursumrechnung)

Land/Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Norwegen	72,3	73,1	72,5	71,1	68,8	69	69,3	68,9	69,5	69,6
Luxemburg	60,9	63,1	63,9	62,9	60,8	59,4	60	59,35	58,2	
Dänemark	50,5	51,4	51,9	52,2	51,1	49,8	52,4	52,5	52,6	53,4
Irland	43,8	44,1	44,6	45,1	45	46,5	48,2	50,1	50,4	48,8
Belgien	45	45,4	45,8	46,2	46	45,3	45,9	45,8	45,7	45,9
Niederlande	43,8	44,7	45,5	46,2	46,2	45,1	46	46,1	45,6	45,8
Frankreich	43	43,6	44,9	44,9	44,5	44,2	44,7	45,3	45,4	45,6
Schweden	41,5	42,7	44	44,1	43,3	42,3	44	44,4	44,9	45,5
Deutschland	39,4	39,9	41,3	42	42	40,9	41,7	42,4	42,6	42,8
Österreich	35,3	36,1	37,3	38,1	38,3	38,2	38,9	39,1	39,5	39,9
Finnland	37,7	38,5	39,5	40,8	40,3	38,2	39,4	40	39,5	39,7
Großbritannien	38,1	38,9	39,7	40,8	40,3	39,3	39,8	40	39,3	39,2
Eurozone 18	34,4	34,8	35,5	36	35,9	35,5	36,3	36,7	37	37,3
Italien	32,1	32,4	32,5	32,6	32,4	31,7	32,5	32,5	32,2	32,2
EU-28	29,8	30,2	30,9	31,3	31,2	30,7	31,4	31,8	31,9	32,1
Spanien	27,7	27,9	28,1	28,5	28,7	29,4	30	30,4	31,5	32,1
Zypern	19,7	20,1	20,4	20,8	21,2	21	21,3	21,2	21,5	21,6
Slowenien	17	18,2	19,3	20,1	20,1	20,1	20,6	21,4	21,3	21,4
Griechenland	20,1	19,8	20,8	21,5	22,2	21	20,4	19,9	20,2	20,2
Portugal	15,4	15,6	15,8	16,1	16,1	16,1	16,7	16,9	17	17,1
Malta	16	15,3	15,5	15,4	15,4	14,6	15,2	14,2	14,5	
Slowakei	10,1	10,4	11	11,8	12,1	11,8	12,3	12,6	12,8	13,2
Tschechien	11,1	11,7	12,4	13	13	12,8	13	13,3	13,2	13,1
Ungarn	10,3	10,7	11,1	11,1	11,3	10,9	11	11	11,3	11,5
Estland	8,7	9,2	9,7	10,3	10	10,3	10,9	10,8	11,2	11,4
Polen	8,2	8,4	8,6	8,8	9	9,1	9,8	10,2	10,4	10,6
Litauen	7,5	7,7	8,2	8,7	8,8	8,3	9,4	10,1	10,3	10,6
Lettland	5,5	5,9	6,3	7,9	7,3	7,2	7,6	7,9	8,2	8,4
Rumänien	4,4	4,6	4,9	5,2	5,6	5,4	5,3	5,4	5,4	5,6
Bulgarien	3,9	4	4,1	4,3	4,3	4,3	4,5	4,7	4,8	4,9

Quelle: Eurostat (Datenbank)

Die Annäherung der Arbeitsproduktivität in der Umrechnung auf den Arbeitnehmer in ausgewählten MOE Staaten nach dem Beitritt zur EU in den Jahren 2005–2013

– Arbeitsproduktivität pro Arbeitnehmer in PPS, %

	2005	2007	2010	2013
CZ/EU 28	73,1	76,4	74,3	72
CZ/Euro (18)	67,5	70,4	68,4	66,2
CZ/Deutschland	67,3	70,4	69,6	67,2
CZ/Österreich	61,7	65,2	64,6	63,4
Slowakei/CZ	94,1	100,1	110,8	109,4
Polen/CZ	84,5	81,5	94,3	96,5
Ungarn/CZ	92,6	87,3	96,5	102,8
Slowenien/CZ	113,8	108,9	107	112,8

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

– Arbeitsproduktivität pro Arbeitnehmer im Kurs, %

	2005	2007	2010	2013
CZ/EU 28	42,1	47,4	53,7	46,8
CZ/Eurozone*	37,8	43,1	46,8	41,6
CZ/Deutschland	37,3	42,7	48,3	41,6
CZ/Österreich	33,4	37,8	42,3	36,8
Slowakei/CZ	86,3	96,8	102,6	118,8
Polen/CZ	81,0	78,4	77,7	91,0
Ungarn/CZ	99,2	90,8	79,7	84,2
Slowenien/CZ	144,1	135,4	124,7	139,9

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

Einen interessanten Vergleich gewährt der nächste der Indikatoren der Arbeitsproduktivität und zwar das **BIP pro Arbeitgeber in PPS**. Das bedeutet für die Tschechische Republik in erster Linie ein wesentlich höheres Niveau der erreichten Arbeitsproduktivität gegenüber dem vorherigen Indikator der Stundenproduktivität.

Die Differenz zwischen diesen zwei Indikatoren ist markant. Auf dem Niveau von EU-28 und Euro-18 beträgt sie 10 Prozentpunkte, bei Österreich 6,5 Punkte, aber im Fall von Deutschland unglaubliche 17,6 Punkte (die Stundenproduktivität beträgt 49,4 %, dagegen die Produktivität pro Arbeitgeber 67 %). Ähnliche Unterschiede können wir bei dem Vergleichen dieser zwei Indikatoren in der Kursumrechnung sehen, wo sich die Differenzen um 6 Prozentpunkte auf dem Niveau der Gemeinschaft bewegen, 4 Prozentpunkte bei Österreich und 11 Punkte bei Deutschland.

Es ist ersichtlich, dass die Unterschiede zwischen den Indikatoren durch die Unterschiede im Bereich der geleisteten Arbeitszeit in den einzelnen

Staaten verursacht wurden. Die Tschechische Republik sichert mit ihrer niedrigen Produktivität und der davon abgeleiteten niedrigen Löhne bzw. Gehälter mit einer höheren Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden die Bildung des BIPs im Vergleich zu den meisten Industrieländern (vor allem unseren Nachbarn) extensiv zu. Einen bestimmten orientierenden Einblick in dieses evidente Problem der Tschechischen Republik gewährt die folgende Tabelle.³ Beispielsweise betrug der Unterschied in der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr im Jahr 2012 zwischen Deutschland und Tschechien 108 Stunden. Bei einem achtstündigen Arbeitstag sind es fast 14 Arbeitstage, an denen der tschechische Arbeitnehmer in Vollzeitbeschäftigung pro Jahr gegenüber dem Arbeitnehmer in DE (gegenüber Frankreich mehr als 24 Arbeitstage pro Jahr, d. h. ein Arbeitsmonat) arbeitet.

Hier gibt es jedoch noch eine weitere interessante Tatsache, die die Position der Tschechischen Republik im Bereich der Arbeitsproduktivität, besser gesagt die Situation auf dem Arbeitsmarkt, unterzeichnet. In den verfolgten Krisenjahren verwendeten praktisch alle Industrieländer der EU die Arbeitszeitverringerung als ein relativ bedeutendes Instrument zur Unterstützung der Beschäftigung, denn es lassen sich bei der Arbeitszeitverringerung pro einen Arbeitnehmer mehr Personen beschäftigen.

Nur in einigen Ländern kam es im beobachteten Zeitraum zur Zunahme der Arbeitsstundenzahl (Präferenz des Gewinns vor der Beschäftigung). Es handelte sich vor allem um die Inselstaaten und die Baltischen Staaten. Von den MOE-5 Staaten schloss sich nur die Tschechische Republik dazu an. Auch dieses ziemlich atypische Verhalten der Tschechischen Republik – der weitere Anstieg der Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer bei einem schon so hohen Niveau – ist nur die nächste Äußerung (in der Wirtschaftskrise in der Tat ziemlich zweifelhaft) des sehr niedrigen Niveaus der Löhne bzw. Gehälter in Tschechien.

3 Dieser Einblick ist in der Tat nur grob beispielhaft. Bei der Umrechnung der Produktivität pro geleistete Arbeitsstunde, die Eurostat durchführt, geht man vom Gesamtvolumen der geleisteten Arbeitsstunden im gegebenen Staat aus. In der gegebenen Tabelle führen wir nur den Vergleich für die einzelnen Länder an, die die Vollzeitbeschäftigten betreffen. Die Unterschiede in der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer (ungeachtet der Beschäftigungslänge) zeigen jedoch viel markantere Unterschiede in der tatsächlichen Länge der geleisteten Arbeitszeit zwischen Tschechien und den EU-Ländern an. Es geht darum, dass z. B. in den Industrieländern, die in der vorherigen Übersicht optisch höhere Anzahl der Arbeitsstunden in der Vollzeitbeschäftigung erreichten, erheblich die Teilzeitbeschäftigung genutzt wird. Das betrifft sowohl die Niederlande, als auch Österreich bzw. Luxemburg. Vollständigkeithalbe muss man zufügen, dass die geringe Anwendung der gekürzten Arbeitszeit sich nicht aus dem „Eigenbrötlertum“ der Tschechischen Republik ergibt, und umso weniger kann man darin irgendwelche bedeutende Quelle im Bereich des Wachstums der Beschäftigung vorfinden. Es geht darum, dass sich auf dem tschechischen Arbeitsmarkt (unter einer wesentlichen Unterstützung des Staats) eine viel flexiblere Weise „der Beschäftigung“ faktisch profilierte. Es geht um die Ausnutzung, bzw. Ausbeutung der Arbeit der Gewerbetreibenden im Rahmen der Subkontrakte, deren Zweck die Verhüllung des tatsächlichen Arbeitsverhältnisses ist. Quelle: Eurostat, Labour cost in the EU No 56/2015, 30. March 2015, *) Vollzeitbeschäftigte

Die jährliche Zahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer* in den einzelnen EU-Ländern in den Jahren 2008 und 2012

Land/Jahr	2008	2012	Unterschied
Norwegen			
Dänemark	1588	1571	-17
Luxemburg	1790	1773	-17
Belgien	1541	1462	-79
Schweden	1665	1673	8
Irland	1706	1616	-90
Niederlande	1747	1757	10
Finnland	1656	1610	-46
Deutschland	1650	1641	-9
Österreich	1774	1751	-23
Frankreich	1583	1555	-28
Eurozone 18	1661	1629	-32
Italien	1614	1565	-49
Großbritannien			
EU-28	1750	1735	-15
Spanien	1738	1719	-19
Slowenien	1719	1704	-15
Zypern	1711	1794	83
Griechenland	1707		
Malta	1861	1961	100
Portugal	1716	1680	-36
Kroatien	1811	1764	-47
Estland	1760	1787	27
Slowakei	1715	1705	-10
Tschechien	1735	1749	14
Polen	1698	1685	-13
Ungarn	1782	1780	-2
Lettland	1806	1792	-14
Litauen	1734	1749	15
Rumänien	1852	1850	-2
Bulgarien	1755	1723	-32

Schlussfolgen

Es ist absolut evident, dass die Bemühungen die Arbeitszeit in der Tschechischen Republik zu verkürzen, die heute eine der höchsten in der EU ist, einerseits auf das Problem der sehr niedrigen offiziell vorgewiesenen Arbeitsproduktivität, andererseits auf das sehr niedrige Niveau der Löhne bzw. Gehälter stoßen wird. In beiden Fällen dient die Erhaltung bzw. sogar die Erhöhung der Anzahl der Arbeitsstunden als ein Polster, das die immer noch extremen Relationen dieser Indikatoren, die in Tschechien gegenüber den am meisten entwickelten EU-Ländern erreicht werden, abdämpfen.

Dazu äußert sich noch das wirtschaftliche Wachstum bei der Struktur der tschechischen Wirtschaft, die auf die Produktion mit einer niedrigeren Stufe der Verarbeitung ausgerichtet ist, im extensiven Druck auf das Beschäftigungswachstum. Es ist unbestritten, dass die aktuellen Strukturprobleme – bzw. der Mangel an Arbeitskräften in vielen Fachgebieten – natürlich gegen die Arbeitszeitverringerung ausgerichtet wird. Sehr wahrscheinlich wird dagegen der Druck auf ihre weitere Verlängerung sein. Andererseits zeigt sich schon heute, dass in vielen konkreten Fällen die Bemühungen um eine Arbeitszeitverlängerung auf die physiologischen Grenzen der Erträglichkeit stoßen.

In der tschechischen Wirtschaft verlaufen völlig entgegengesetzte Tendenzen. Wir befinden uns faktisch an einer bestimmten Schnittstelle. Die Frage, ob wir „für das nächste Mal“ in die Richtung der Arbeitszeitverringerung gehen werden, so wie das alle europäische Industrieländer erleben und erleben, oder ob wir vielmehr die schon so lange Arbeitszeit weiter extendieren werden, hängt nicht von unserem Willen oder Nichtwillen ab. In Wirklichkeit reflektiert sie viel tiefere und ernsthaftere Fragen – Fragen nach der unerlässlichen Änderung der Ausrichtung der Wirtschaftspolitik der Tschechischen Republik.

Es handelt sich um nichts Anderes als darum, ob sich in der Tschechischen Republik die Politik der Billigarbeit – des billigeren Kurses der Krone, Politik der niedrigen Löhne bzw. Gehälter, des niedrigen Sozialstandards und der niedrigen Steuer durchsetzen wird. Oder aber, ob sich die Tschechische Republik auf den Weg der Entwicklung der Effizienz, des schnellen Wachstums und der Wettbewerbsfähigkeit etc. begeben wird. Die Wahl der Richtung der Wirtschaftspolitik und die Arbeitszeitverringerung bzw. -verlängerung sind in Wirklichkeit verbundene Gefäße und man kann das eine von dem anderen nicht trennen.

4. ARBEITSZEITVERRINGERUNG UND GESETZGEBUNG

Die gesetzliche Länge der Wochenarbeitszeit in Tschechien

Die maximale Länge der Wochenarbeitszeit ist in Tschechien gesetzlich geregelt, d. h. durch das Arbeitsgesetzbuch. Wie im Kapitel 2 angeführt, gelten in Tschechien drei Höchstgrenzen der gesetzlichen Wochenarbeitszeit:

- 37,5 Stunden pro Woche bei den Arbeitnehmern, die unter Tage beim Abbau von Kohlen, Erzen und Nichterzen, im Grubenbau und an Bergbaustellen der geologischen Forschungen arbeiten, und ferner im 3-Schicht- oder durchgehenden Arbeitszeitmodell,
- 38,75 Stunden pro Woche bei den Arbeitnehmern, die im 2-Schicht-Arbeitszeitmodell arbeiten,
- 40 Stunden pro Woche bei sonstigen Arbeitnehmern.

Es handelt sich um die festgeschriebene Wochenarbeitszeit und die sog. „reine“ Arbeitszeit, d. h., in diese Zeit wird die Arbeitspause, auf die jeder Arbeitnehmer spätestens nach 6 Stunden ununterbrochener Arbeitsleistung in der Länge von min. 30 Minuten Anspruch hat, nicht berechnet.

Die angeführten gesetzlichen Grenzen der Wochenarbeitszeit sind ohne die in Überstunden geleistete Arbeit angeführt. Die Arbeit in Überstunden soll nur ausnahmsweise geleistet werden. Die Arbeit in Überstunden ist die Arbeit, die über den Rahmen der festgelegten Wochenarbeitszeit, die sich aus der im Voraus festgelegten Arbeitszeitaufteilung ergibt, und die außerhalb des Rahmens der Arbeitsschicht, geleistet wird.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Arbeit in Überstunden nur aus ernsthaften Betriebsgründen anordnen. Die angeordnete Arbeit in Überstunden darf bei dem Arbeitnehmer nicht mehr als 8 Stunden pro Woche in den einzelnen Wochen und 150 Stunden im Kalenderjahr betragen. Über diesen Rahmen darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die weitere Mehrarbeit nur dann verlangen, wenn er sich mit dem Arbeitnehmer darüber einigen kann.

Die nationale Regelung der festgelegten Wochenarbeitszeit hat eine wichtige Bedeutung für den Umfang der Rechte und Pflichten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Falls im Arbeitsvertrag keine Regelung über die Arbeitszeit festgehalten wird, so gilt, dass das Arbeitsverhältnis auf eine festgelegte Wochenarbeitszeit vereinbart wird. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitszeit voll zu nutzen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Arbeit im Umfang der festgelegten Wochenarbeitszeit zuzuweisen. Falls er für den Arbeitnehmer keine Arbeit hat, handelt es sich in diesem Fall um ein Hindernis seinerseits, und der Arbeitnehmer hat das Recht auf die garantierte Lohn- bzw. Gehaltszahlung für die Zeit, in der er nicht gearbeitet hat.

Grundlegende Regeln für die Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeit gestaltet der Arbeitgeber und er bestimmt den Beginn und das Ende der Schichten. Er ist verpflichtet, eine schriftliche wöchentliche Arbeitszeitgestaltung zu erstellen, und die Arbeitnehmer mit ihr oder mit ihrer Änderung spätestens 2 Wochen vor dem Beginn des Zeitraums, für den die Arbeitszeit gestaltet wurde, in Kenntnis zu setzen. Er kann jedoch mit den Arbeitnehmern einen kürzeren Termin der Bekanntgabe vereinbaren.

Die Arbeitszeit wird in der Regel für eine fünftägige Arbeitswoche gestaltet. Die Arbeitszeit kann gestaltet werden:

- gleichmäßig, d. h. die Gestaltung, bei dem der Arbeitgeber die festgelegte Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochen aufteilt, oder
- ungleichmäßig, d. h. der Arbeitgeber teilt die festgelegte Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochen ungleichmäßig auf, so dass die durchschnittliche Arbeitszeit die festgelegte Wochenarbeitszeit für den Zeitraum von höchstens 26 aufeinander folgenden Wochen nicht überschreiten darf.

Der Arbeitgeber ist bei der Gestaltung der festgelegten Wochenarbeitszeit mit einigen nicht unterschreitbaren gesetzlichen Grenzen eingeschränkt. Erstens, die Länge der einzelnen Schicht darf 12 Stunden nicht überschreiten. Spätestens nach 6 Stunden durchgehender Arbeit muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Pause für Essen und Erholung in der Dauer von mindestens 30 Minuten gewähren.

Ferner ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer zwischen dem Ende der einen Schicht und dem Beginn der nächsten Schicht eine durchgehende Erholung für mindestens 11 Stunden innerhalb von 24 aufeinander folgenden Stunden hat. Diese Erholung zwischen den Schichten kann bis auf 8 Stunden innerhalb von 24 aufeinander folgenden Stunden unter der Bedingung gekürzt werden, dass die nächste Erholung dem Arbeitnehmer um die Zeit der Kürzung dieser Erholung verlängert wird:

- in Dauerbetrieben, bei einer ungleichmäßig gestalteten Arbeitszeit und bei der Arbeit in Überstunden,
- in der Landwirtschaft,
- bei der Gewährleistung von Dienstleistungen für die Bevölkerung (es betrifft z. B. öffentliche Verpflegung, Gesundheitswesen, Sozialdienste, etc.),
- bei dringlichen Reparaturarbeiten, wenn es um die Abwehr von Lebens- oder Gesundheitsgefahren der Arbeitnehmer geht,
- bei Naturgewalten und anderen ähnlichen außergewöhnlichen Vorfällen.

Des Weiteren ist der Arbeitgeber bei der Arbeitszeitgestaltung verpflichtet, die Arbeitszeit so zu gestalten, damit der Arbeitnehmer eine ununterbrochene Erholung in der Woche von mindestens 35 Stunden hat. Wenn das die Betriebsbedingungen ermöglichen, schreibt der Arbeitgeber diese Erholung in der Woche allen Arbeitnehmern für den gleichen Tag fest, und zwar so, dass der Sonntag dazugehört.

In den gleichen Fällen, in denen man die Erholung zwischen den Schichten kürzen kann, und ferner bei den technologischen Prozessen, die nicht unterbrochen werden können, kann der Arbeitgeber die Arbeitszeit der Arbeitnehmer so gestalten, dass die ununterbrochene Erholung in der Woche mindestens 24 Stunden betragen wird, so dass den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Erholung in der Woche so gewährt wird, dass die Länge dieser Erholung im Zeitraum von 2 Wochen mindestens 70 Stunden betragen wird.

Wenn es sich um einen in der Nachtschicht arbeitenden Arbeitnehmer handelt (d. h. der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr), so darf die Länge seiner Schicht 8 Stunden innerhalb von 24 aufeinander folgenden Stunden nicht überschreiten. Falls das aus Betriebsgründen nicht möglich ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die festgelegte

Wochenarbeitszeit so zu gestalten, dass die durchschnittliche Schichtlänge 8 Stunden im Zeitraum von höchstens 26 aufeinander folgenden Wochen nicht überschreitet, wobei man für die Berechnung der durchschnittlichen Schichtlänge des Arbeitnehmers auf einer Nachtschicht aus einer fünftägigen Arbeitswoche ausgeht.

Ferner kann der Arbeitgeber eine flexible Arbeitszeitgestaltung anwenden. Diese Art der Arbeitszeitgestaltung beruht darin, dass der Arbeitgeber den Zeitraum der grundlegenden und optionalen Arbeitszeit festlegt. In der grundlegenden Arbeitszeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet am Arbeitsplatz und dem Arbeitgeber zu Verfügung zu stehen. Im Rahmen der wählbaren Arbeitszeit wählt der Arbeitnehmer selber den Beginn und das Ende der Arbeitszeit. Die Gesamtlänge der Schicht darf jedoch auch bei dieser Art der Arbeitszeitgestaltung 12 Stunden nicht überschreiten. Bei dieser Arbeitszeitgestaltung muss die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einem ausgleichenden Zeitraum, den der Arbeitgeber festlegt (z. B. im Zeitraum von 4 aufeinander folgenden Wochen), maximal jedoch im Zeitraum von 26 aufeinander folgenden Wochen, erfüllt werden.

Ausnahmen, die für jugendliche Arbeitnehmer festgelegt sind

In Bezug auf Arbeitnehmer unter 18 Jahren muss der Arbeitgeber strengere Bedingungen für die Gestaltung ihrer Arbeitszeit einhalten. Erstens, den jugendlichen Arbeitnehmern ist die Arbeit in der Nacht und in Überstunden verboten. Die Länge ihrer Arbeitsschicht darf in den einzelnen Tagen 8 Stunden nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss auch immer eine Pause für Essen und Erholung gewähren, und zwar spätestens nach 4,5 Stunden ununterbrochener Arbeit. Die jugendlichen Arbeitnehmer müssen eine ununterbrochene Erholung zwischen den Schichten in der Länge von mindestens 12 Stunden während der 24 aufeinander folgenden Stunden haben, und diese Erholung darf nicht gekürzt werden. Man darf dem jugendlichen Arbeitnehmer seine Erholung in der Woche nicht kürzen, und diese Erholung muss mindestens 48 Stunden betragen. Falls der jugendliche Arbeitnehmer mehrere arbeitsrechtliche Vertragsbeziehungen abgeschlossen hat, so gilt, dass die Länge der Wochenarbeitszeit bei ihm in der Summe 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf, d. h., dass seine Arbeitszeit von allen arbeitsrechtlichen Vertragsbeziehungen summiert wird.

Teilnahme von Gewerkschaftsorganisationen an den Anpassungen der Arbeitszeiten

Falls bei dem Arbeitgeber eine Gewerkschaftsorganisation tätig ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dieser Gewerkschaftsorganisation im Voraus Maßnahmen zu verhandeln, die die Massenadjustierungen der Arbeitszeit, die Arbeit in Überstunden, die Möglichkeit der Anordnung der Arbeit an den Tagen, an denen den Arbeitnehmern die ununterbrochene Erholung in der Woche und an den Feiertagen (Ruhetagen) zusteht, und die Nachtarbeit hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, betreffen.

Der ausgleichende Zeitraum, in dem der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Einhaltung der gesetzlichen Grenzen sicherzustellen, sofern es um die Arbeitszeitgestaltung

geht, beträgt 26 aufeinander folgende Wochen. Falls der Arbeitgeber die Arbeitszeit ungleichmäßig gestaltet, kann man nur im Kollektivvertrag einen längeren Zeitraum verhandeln, höchstens jedoch für 52 aufeinander folgende Wochen. Das gleiche gilt, wenn es um den Gesamtumfang der Arbeit in Überstunden geht.

Rechtsinstitute, die die Arbeitszeitlenge beeinflussen

Die Rechtsinstitute, die auf die tatsächliche Länge der Arbeitszeit Einfluss haben, sind Urlaub und wichtige persönliche Arbeitsverhinderungen seitens des Arbeitnehmers.

Dem Arbeitnehmer, der seine Arbeit im Arbeitsverhältnis ausübt, entsteht unter den gesetzlich festgelegten Bedingungen das Recht auf Urlaub. Nach der Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses und nach der Leistung der erforderlichen Anzahl der Schichten für die Entstehung des Urlaubsrechts, entsteht das Recht auf:

- den Urlaub für das Kalenderjahr (das Arbeitsverhältnis dauert das ganze Kalenderjahr und der Arbeitnehmer leistet in diesem Jahr mindestens 60 Arbeitsschichten),
- einen proportionalen Anteil der Urlaubstage für das Kalenderjahr (der Arbeitnehmer erfüllt nicht die Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis das ganze Kalenderjahr dauert),
- den Urlaub für die geleisteten Arbeitstage (der Arbeitnehmer erfüllt keine der Grundbedingungen, aber es entsteht beim ihm der Rechtsanspruch auf 1/12 der Grundbemessung der Urlaubstage pro je 21 geleistete Arbeitsschichten).

Die Grundbemessung der Urlaubstage beträgt 4 Wochen, bei Arbeitnehmern in der öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Diensten 5 Wochen und bei pädagogischen Angestellten und akademischen Angestellten der Hochschulen 8 Wochen im Kalenderjahr.

Wichtige Arbeitsverhinderungen entstehen in den gesetzlich anerkannten Situationen, in denen der Arbeitnehmer nicht arbeiten kann. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf die Gewährung von Urlaub, ggf. auf die garantierte Lohn- bzw.

Gehaltsfortzahlung, wenn er nicht arbeitet. Bei langfristigen Arbeitsverhinderungen, wozu vor allem Krankheit, Mutterschaft- und Elternurlaub, Pflege kranker Kinder oder hilfebedürftiger Mitglieder des Haushalts, etc. gehören, werden die Arbeitnehmer aus den anderen Sozialsystemen materiell abgesichert (vor allem aus den Mitteln der Krankenversicherung bzw. der staatlichen Sozialunterstützung).

Bei kurzzeitigen Arbeitsverhinderungen (wozu z. B. Untersuchungen bzw. Behandlungen in Gesundheitseinrichtungen, eigene Hochzeit oder Hochzeit der nahen Verwandten, Beerdigung der nahen Familienangehörigen, etc. gehört) legt die Rechtsvorschrift den minimalen Bereich der Befreiung, ggf. auch das Recht auf die garantierte Lohn- bzw. Gehaltsfortsetzung fest. Wichtig ist, dass in den Kollektivverträgen vereinbart werden kann, ggf. in der internen Vorschrift des Arbeitgebers weitere Gründe festgelegt werden können, wann der Arbeitnehmer das Recht auf eine Arbeitsbefreiung, ggf. auch auf die garantierte Lohn- bzw. Gehaltsfortsetzung für diese Arbeitsbefreiung hat.

Grundmöglichkeiten für die Arbeitszeitverringerung

Das Arbeitsgesetzbuch ermöglicht die festgelegte Wochenarbeitszeit unter die gesetzlichen Grenzen ohne eine Lohnkürzung zu kürzen. Es handelt sich um eine Massen Anpassung, eine individuelle Vereinbarung ist ausgeschlossen. Zu einer solchen Verringerung der festgelegten Wochenarbeitszeit kann es nur aufgrund:

- einer internen Vorschrift des Arbeitgebers oder
- eines Kollektivvertrags kommen.

Die interne Vorschrift ist eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers, mit dem der Arbeitgeber die Rechte in den arbeitsrechtlichen Beziehungen festlegen kann, von denen der Arbeitgeber mehrere Berechtigungen hat, als das Gesetz festlegt. Falls sich der Arbeitgeber entscheidet die interne Vorschrift zu erlassen, muss er dies schriftlich tun, und falls sie für eine bestimmte Zeit erlassen wurde, muss diese Zeit mindestens ein Jahr betragen. Die Arbeitnehmer müssen mit dieser internen Vorschrift ordnungsgemäß vertraut gemacht werden. Der Arbeitgeber darf eine solche interne Vorschrift erlassen, wenn bei ihm eine Gewerkschaftsorganisation tätig ist. Da es sich um eine Massenregelung der Arbeitszeiten handelt und um eine Angelegenheit, die die meisten Arbeitnehmer betrifft, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine solche Maßnahme mit der Gewerkschaftsorganisation zumindest im Voraus zu besprechen.

Die Verringerung der festgelegten Wochenarbeitszeit ohne Lohn- bzw. Gehaltkürzung kann im Kollektivvertrag vereinbart werden. Es geht in der Regel um einen Kollektivvertrag des Unternehmens, den der Arbeitgeber und die bei ihm tätigen Gewerkschaftsorganisation ggf. Gewerkschaftsorganisationen abschließen. Ein Abkommen im Kollektivvertrag der höheren Stufe, den die Sozialpartner des gegebenen Fachgebiets abschließen, ist nicht ausgeschlossen, in Tschechien jedoch nicht üblich.

Die so gekürzte Arbeitszeit ist die festgelegte Wochenarbeitszeit beim jeweiligen Arbeitgeber.

Die Verringerung der festgelegten Wochenarbeitszeit durch einen Kollektivvertrag oder eine interne Vorschrift ist jedoch bei vielen Arbeitnehmern der öffentlichen Verwaltung und öffentlichen Dienstleistungen ausgeschlossen. Es geht um die Angestellten des Staats, der räumlichen Selbstverwaltungseinheiten (Gemeinden und Regionen) und Angestellte der Arbeitgeber, die in öffentlichen Diensten tätig sind, vor allem z. B. staatliche, regionale bzw. kommunale Gesundheitseinrichtungen, Sozialkonstitutionen und öffentliche Vorschul- und Schuleinrichtungen, staatliche, regionale bzw. kommunale Kultureinrichtungen (Bibliotheken, Theater, Galerien, Museen), Angestellte der Nationalparks und Landschaftschutzgebiete und weitere. Ferner ist die Arbeitszeitverringerung in dieser Art und Weise auch bei einer großen Gruppe von Angestellten, die im Dienstverhältnis mit dem Staat stehen (es geht um die Mitglieder der Sicherheitskorpora, d. h. Polizisten, Feuerwehrmänner, Zollbeamten, Mitglieder des Gefängnisdienstes und weitere, und auch Staatsangestellte, die vor allem in Verwaltungsbehörden des Staats arbeiten) ausgeschlossen.

Von der Verringerung der festgelegten Wochenarbeitszeit ohne die Reduzierung des Lohns bzw. Gehalts, die nur eine Massenmaßnahme sein kann, muss man konsequent die Möglichkeit differenzieren, im Arbeitsvertrag eine kürzere Arbeitszeit zu vereinbaren (sog. Teilzeitbeschäftigung). Die Folge einer solchen Vereinbarung ist, dass im gleichen Maße, in dem die kürzere Arbeitszeit vereinbart wurde, auch der Lohn bzw. das Gehalt des Arbeitnehmers gekürzt wird. Aus diesem Grund obliegt das Abkommen über eine kürzere Arbeitszeit nur einer individuellen Bestimmung und eine Massenregelung ist ausgeschlossen.

Weitere Möglichkeiten der Arbeitszeitverringerung

Eine der Möglichkeiten ist die Einschränkung der Arbeitsleistung in Überstunden. Hier geht es vor allem um organisatorische Machtbefugnisse des Arbeitgebers und die Aktivität der Gewerkschaftsorganisationen, falls sie beim Arbeitgeber tätig sind. Der Umfang der angeordneten sowie vereinbarten Arbeit in Überstunden kann im Kollektivvertrag unterhalb der gesetzlichen Höchstgrenzen vereinbart werden.

Eine weitere Möglichkeit ist, einen längeren Urlaub über den minimalen Urlaubsanspruch in der Länge von 4 Wochen im Kollektivvertrag zu vereinbaren, ggf. in einer internen Vorschrift festzulegen. Hierfür gelten jedoch die gleichen Einschränkungen für die Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltung und der öffentlichen Dienstleistungen, bei denen die Urlaubslänge für 5 Wochen gesetzlich festgelegt ist, und sie kann weder durch eine interne Vorschrift, noch einen Kollektivvertrag erhöht werden.

Nicht zuletzt kann man die Verringerung des Gesamtfonds der Arbeitszeit durch die Erweiterung der bestehenden Ruhetage bei wichtigen personellen Arbeitsverhinderungen erzielen, oder sie um weitere Arten dieser Ruhetage erweitern.

Schlusswort

Aus der vorliegenden Übersicht ist evident, dass die nationale Regelung der Arbeitszeit und ihre Gestaltung in Tschechien nicht mit vielen Verboten und Geboten belastet ist. Sie ermöglicht dem Arbeitgeber bei Bedarf bei der Organisation der Arbeit sehr flexibel zu reagieren. Die tschechische nationale Regelung ist auf den minimalen, ggf. maximalen Anforderungen der europäischen Gesetzgebung aufgebaut.

Die Lockerung der nationalen Regelung hat jedoch viele negative Folgen für die Stellung der Arbeitnehmer. Die Arbeit in Überstunden verliert den Charakter der Außergewöhnlichkeit und wird durch die Arbeitgeber sogar geplant. Es kam zu einer bedeutenden Erweiterung der ungleichmäßigen Arbeitszeitgestaltung, die dem Arbeitnehmer verhindert, sein Privatleben zu organisieren. Es verbreitete sich auch die Arbeit in der sog. nichtsozialen Zeit (nachmittags, abends und nachts sowie sonntags und an den Feiertagen), vor allem in Geschäften und in Einrichtungen der öffentlichen Verpflegung.

Es breitet sich die Kluft zwischen den Arbeitnehmern in der sog. Privatwirtschaft und Arbeitnehmern in der öffentlichen Verwaltung und in öffentlichen Diensten aus. Die Arbeitgeber in der Privatwirtschaft halten die Löhne bzw. Gehälter auf einem niedrigen Niveau, eine Einigung auf günstigeren Arbeitsbedingungen (z. B. gerade die Arbeitszeitverringerung, Verlängerung der Urlaubstage oder Vereinbarung von

weiteren Rechten auf Ruhezeit) wird immer schwieriger, und falls solche Vorteile vereinbart wurden, üben die Arbeitgeber Druck auf ihre Aufhebung aus.

In der gegebenen Situation ist es erforderlich, den Weg der Gesetzesänderung zu wählen. Der Inhalt und der Umfang von solchen Änderungen müssen sehr verantwortungsbewusst vorbereitet und durchgesetzt werden.

5. ARBEITSZEITVERRINGERUNG UND VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND FAMILIENLEBEN

Einleitung

Kürzere Arbeitszeit aus Sicht der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Kürzere Arbeitszeiten (Teilzeitbeschäftigungen) sind eines der Werkzeuge für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Aus dieser Sicht zeigt sich, dass die Arbeitnehmer hinsichtlich des Bedürfnisses nach der Vereinbarkeit die Teilzeitbeschäftigung begrüßen würden, was auch z. B. die Umfragen des Soziologischen Instituts der Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik belegen. Im Februar 2016 führte der Soziologische Institut Untersuchungen durch, wie die Familien die einzelnen Maßnahmen zur Unterstützung der Familienpolitik wahrnehmen, in deren Rahmen er sich auch mit der Ermittlung der Meinungen zu einer kürzeren Arbeitszeit beschäftigte.

Aus seinen Ermittlungen ergibt sich, dass die Respondenten den größten Beitrag gerade der kürzeren (bzw. flexiblen) Arbeitszeit zuschreiben – etwa neun von zehn Tschechen⁴ sind damit einverstanden, eine flexible Arbeitszeit oder Teilzeitbeschäftigungen für Eltern mit Kindern (91 %) einzuführen. Eine kürzere Arbeitszeit war sogar eine mehr erwünschte Maßnahme als die weiteren Pro-Familien-Maßnahmen, z. B. die Errichtung von Übermittagsbetreuung bei jeder Grundschule (bevorzugt durch 87 % Respondenten), Steuersenkung für Personen mit unversorgten Kindern (87 % eindeutig für oder eher für), bzw. die Erhöhung der Anzahl der Kindergärten (83 %) oder Erhöhung des Kindergeldes (82 %). Die Arbeitszeitverringerung erscheint deshalb aus der Sicht der Arbeitnehmer als eine erwünschte Maßnahme.

1. Die aktuellen nationalen Regelungen

Nationale Regelung in Tschechien

In Tschechien beschäftigt sich mit der Problematik der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und den Beschäftigungsarten vor allem das Gesetz Nr. 435/2004

⁴ Siehe Meinungen der Bürger zu ausgewählten Maßnahmen in der Familienpolitik – Februar 2016. Zentrum der Erforschung der öffentlichen Meinung Soziologischer Institut AW CZ, abrufbar auf http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7522/f3/es160314.pdf

Sb., über Beschäftigung (vor allem § 33), Gesetzbuch (Gesetz Nr. 262/2006 Sb. – vor allem Kopf 1) und auch Gesetz Nr. 198/2009 Sb. über den gleichen Umgang und über Rechtsmittel zum Schutz vor Diskriminierung und über die Änderung von manchen Gesetzen (Antidiskriminierungsgesetz).

Manche Anpassungen in den EU Vorschriften

• Hauptausrichtung der Wirtschaftspolitik der EU Nr. 7: Verbesserung der Funktion der Arbeitsmärkte

Die Mitgliedsstaaten sollen die Regeln für die Flexibilität und Sicherheit („Flexikurität“) berücksichtigen. Sie sollen die Segmentierung im Rahmen der Arbeitsmärkte einschränken und ihr vorbeugen, als auch gegen die unangemeldete Arbeit kämpfen. Die Regeln des arbeitsrechtlichen Schutzes, das Arbeitsrecht und die Institute sollten geeignetes Umfeld für die Anwerbung von neuen Arbeitnehmern bilden und gleichzeitig ein passendes Niveau für den Schutz aller beschäftigten Personen sowie Arbeitssuchenden bieten.

Die Bildung von hochwertigen Arbeitsstellen hinsichtlich der sozialwirtschaftlichen Absicherung, Arbeitsorganisation, Möglichkeiten im Bereich Ausbildung und fachlicher Vorbereitung, Arbeitsbedingungen (inkl. Gesundheit und Sicherheit) **und Gleichgewicht zwischen dem beruflichen und privaten Leben sollen gesichert werden.**

• Mitteilung der Kommission vom 27. 6. 2007 „Zu allgemeinen Grundsätzen der Flexikurität: größere Anzahl und höhere Qualität der Arbeitsstellen durch Flexibilität und Sicherheit“

Das Prinzip der Flexikurität soll die Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Durchsetzung des gleichen Ansatzpunktes zu einer hochwertigen Beschäftigung für Frauen und Männer und durch Gewährleistung von Möglichkeiten, wie man die Arbeit mit dem Familien- und Privatleben vereinbaren kann, unterstützen.

Bedingungen des gleichen Umgangs zwischen Männer und Frauen / Verbot der Diskriminierung, die auch folgende Vorschriften enthalten:

- **AEU-Vertrag – Art. 157 – das gleiche Entgelt für Frauen und Männer**
- **2006/54/EG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeit**
- **2010/18/EU – Richtlinie über den Elternurlaub (Rahmenvereinbarung SP)**
- **2000/78/EG – allgemeiner Rahmen der Gleichbehandlung in der Arbeit und im Beruf**
- **2010/41/EU – Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben**
- **2014 – 7.3. – Empfehlung der Kommission zur Verstärkung des Prinzips des gleichen Entgelts für Frauen und Männer**

2. Analyse des heutigen Standes der Nutzung der kürzeren Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) aus den Daten des Tschechischen statistischen Amtes

Die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Trend in den europäischen Industrieländern und man kann annehmen, dass ihre Bedeutung auch weiterhin wachsen wird. Die Firmen erwarten die Flexibilität von ihren Arbeitnehmern, genauso wie manche Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern. In der Tschechischen Republik werden eher die Personen beschäftigt, die gewöhnt sind, in Vollzeitbeschäftigung zu arbeiten und das Arbeitsverhältnis auf unbefristete Zeit abzuschließen, ggf. in Überstunden zu arbeiten. Trotzdem nutzt ein bestimmter Teil der Arbeitnehmer kürzere Arbeitszeiten.

Inwiefern die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung genutzt wird, kann man an den statistischen Daten des Gesonderten Untersuchung der Arbeitskräfte (weiter nur VŠPS) beobachten. Der Anteil der Personen, die in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, ist in der Tschechischen Republik vergleichsweise niedrig, vor allem im Vergleich zu den anderen EU-Ländern. Die Ursache hierfür ist höchstwahrscheinlich die wirtschaftliche Nachteiligkeit der Teilzeitbeschäftigung für die Arbeitgeber, bzw. z. B. das Verlangen nach der Ausübung eines größeren Arbeitsvolumens, das dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung nicht entspricht.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in Tschechien vergleichsweise stabil, in den letzten 4–5 Jahren liegt er bei 6 %, im Jahre 2015 stellte er 6,3 % dar.

Tabelle 1: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten insgesamt, nach Geschlecht (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gesamt	5,0	5,0	4,9	5,5	5,9	5,5	5,8	6,6	6,4	6,3
Männer	25,4	26,5	26,0	28,9	28,5	26,2	28,7	27,8	28,9	28,0
Frauen	74,6	73,5	74,0	71,1	71,5	73,8	71,3	72,2	71,1	72,0

Quelle: VŠPS ČSÚ (Tschechischer Statistischer Amt)

Aus den Daten des Statistischen Amtes ergibt sich, dass **die Teilzeitbeschäftigung vor allem die Domäne der Frauen ist** (72 % im Jahre 2015 gegenüber 28 % Männer). Am meisten sind die Frauen auf Mutterschaftsurlaub oder mit Kindern im Vorschulalter, frische Schulabsolventen, und ferner Personen im Rentenalter (65 Jahre und mehr) vertreten. Die häufigsten Gründe für die Teilzeitbeschäftigung sind gesundheitliche Gründe (bei älteren Personen), keine Möglichkeit eine Vollzeitbeschäftigung zu finden, Betreuung von Kindern bzw. anderen abhängigen Personen (vor allem Frauen), ggf. Teilnahme an der Ausbildung (junge Menschen)⁵.

Was die Ausbildung von Teilzeitbeschäftigten betrifft, überwiegen Personen mit der Mittel- (35,2 % – die letzten erhältlichen Angaben sind für das 1. Quartal

5 Mehr siehe Flexible Arbeitsformen in ausgewählten EU-Staaten, VÚPSV, 2013, erhältlich auf http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf.

2016) und **Hochschulausbildung** (29,4 %). Die Teilzeitbeschäftigten arbeiten am häufigsten einerseits als hochgebildete Spezialisten, andererseits als nicht qualifizierte Arbeitnehmer. Die meisten Teilzeitbeschäftigten arbeiteten in Dienstleistungen und im Verkauf (23,8 %), den zweiten Platz besetzten die Spezialisten (21,8 %), den dritten häufigsten Typ waren die Hilfs- und nichtqualifizierte Arbeiten (15,1 %), ferner ging es um die Beamten (13,2 %) und um technische und Fachkräfte (12,5 %).

Tabelle 2: Die Entwicklung eines Anteils der Teilzeitbeschäftigten aus der Gesamtmenge der Teilzeitbeschäftigten nach dem Alter (%)

Alter	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15–29	14,5	15,3	16,2	19,0	17,5	17,6	18,5	20,9	18,9	17,9
30–44	34,2	31,0	31,3	30,6	33,5	33,8	30,5	31,7	31,9	31,7
45–59	27,0	25,7	24,9	21,8	22,5	22,2	23,0	21,9	23,5	22,3
60+	24,4	27,9	27,6	28,7	26,6	26,3	28,1	25,4	25,7	28,1

Quelle: VŠPS ČSÚT (Tschechischer Statistischer Amt)

3. Der aktuelle Stand der Beschäftigungspolitik hinsichtlich der Stellung der Frauen und der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben und die Aussichten für das Jahr 2020⁶

In den Dokumenten des Ministeriums für Arbeit und Soziales sind auch die mit dem gegebenen Thema zusammenhängenden Fragen ziemlich gut erarbeitet, und ebenfalls sind hier auch manche Motive, die in dem nächsten Zeitraum realisiert werden sollen, präsentiert.

• Unterstützung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

Hinsichtlich der Genderproblematik überwiegen seit 2008 in der Evidenz der Stellenbewerber die Frauen. Dieser Trend veränderte sich jedoch in den Jahren der markantesten Folgen der Wirtschaftskrise (2009 bis 2011), wo in der Evidenz der Arbeitssuchenden vorübergehend Männer überwiegen, was durch die Folgen der Wirtschaftskrise vor allem auf die Bereiche, wo die Männerarbeiter überwiegen, gegeben wurde. In den folgenden Jahren kam es zu einer stufenweisen Nivellierung in der Genderaufteilung der Stellenbewerber, wobei bei den Frauen die saisonalen Schwankungen nicht so markant sind, und ihr Anteil an der Gesamtanzahl der Stellenbewerber im Verlauf des Jahres also oszilliert.

Sofern es um die Beschäftigungsrate und die spezifische Arbeitslosigkeitsrate, bzw. den spezifischen Anteil der Arbeitslosen geht, so geben die Materialien des Ministeriums für Arbeit und Soziales folgende Angaben an. Die Arbeitslosigkeitsrate

⁶ Die Strategie der Beschäftigungspolitik CZ 2020, MPSV CZ Prag 2015 (Ministeriums für Arbeit und Soziales).

bei Frauen in der Altersgruppe zw. 20–64 Jahren, die eines der nationalen Ziele der Beschäftigungspolitik ist, betrug im Jahre 2012 62,5 %, wobei der Wert dieses Ziels bis 2020 auf den Wert von 65 % festgelegt ist.

Der markanteste Faktor, der die Beschäftigung der Frauen in jüngeren Altersgruppen beeinflusst, ist die Mutterschaft. Die Beschäftigung der Mütter mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren liegt trotz der Verbesserungen in den letzten Jahren unterhalb des EU-Durchschnitts. Im Jahre 2012 betrug die spezifische Beschäftigungsrate laut Angaben von EUROSTAT 36,3 %, wobei der Durchschnitt von EU-27 im gleichen Jahr 64,6 % betrug, schlechter hat nur noch die Slowakei abgeschnitten.

Das Grundproblem der Beschäftigung der Frauen ist der unzureichende Bereich für die Vereinbarung von Familien- und Berufsleben, wobei das Hauptproblem in der Unmöglichkeit der Sicherstellung einer hochwertigen und erreichbaren Kinder- und bzw. Seniorenbetreuung liegt – ältere Eltern bei der Ausübung der Beschäftigung bzw. andere abhängige Personen.

Die Unterlagen des Ministeriums für Arbeit und Soziales weisen ebenfalls auf den negativen Einfluss hin, der sich bei den jüngeren Altersgruppen in der Unmöglichkeit des Erreichens **einer Vereinbarung von Mutterschaft und Studium** zeigt (vor allem hinsichtlich der sich verlängernden Studiendauer), wo sich der Eintritt der jungen Mütter auf den Arbeitsmarkt verspätet, und ihre Steigerung im Beruf und in der Karriere mit einem negativen Einfluss auf die Lohn- bzw. Gehaltsbewertung und Diskriminierung von Frauen im produktiven Alter auf dem Arbeitsmarkt, die sich aus den Bedenken der Arbeitgeber vor ihrer (potentiellen) Mutterschaft ergeben, verschiebt.

Das Problem der Mutterschaft beruht nicht nur in der wirtschaftlichen Nichtaktivität der Mütter während des Elternurlaubs, sondern auch im Verlust und der Veralterung der Qualifikation, was mit einer langfristigen Isolierung vom beruflichen Leben zusammenhängt.

Zu einer weiteren Barriere, die mit der Mutterschaft zusammenhängen, gehört nach dem Ministerium für Arbeit und Soziales die unzureichende Nutzung der flexiblen Arbeitsgestaltungen, obwohl man seit 2009 einen stufenweisen Zuwachs an Teilzeitbeschäftigten beobachten kann.

Die Hindernisse in der Nutzung der flexiblen Arbeitsgestaltung, vor allem also Teilzeitbeschäftigungen, beruhen sowohl in der Einstellung der Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber, als auch im allgemeinen soziokulturellen und rechtlichen Umfeld der Tschechischen Republik. Die Ursache für diese niedrigere Nutzung dieser Beschäftigungsarten liegt seitens der Arbeitnehmer in einer geringeren Absicherung, aber auch in wirtschaftlichen Gründen, die mit der niedrigeren finanziellen Belohnung zusammenhängen, diese müssen im Fall von Gruppen mit einem niedrigeren Einkommen die erhöhten Kosten in Folge der Arbeitsaufnahme nicht bedeckt werden (Fahrt zur Arbeit, Absicherung der Betreuung des Kindes/der nächsten Person). Seitens der Arbeitgeber handelt es sich dann um Barrieren, die in der erhöhten administrativen und gestaltenden Last liegen und ebenfalls in wirtschaftlichen Gründen (minimale Bemessungsgrundlage der Krankenversicherung, Ausstattung von mehreren Arbeitsstellen).

Die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hängt dennoch nicht nur von den obengenannten objektiven Gründen ab, sondern auch von der diskriminierenden Einstellung der Arbeitgeber, die sich aus dem soziokulturellen Umfeld der tschechischen Gesellschaft ergibt. Grundsätzlich werden die Frauen für die geleistete Arbeit schlechter belohnt als die Männer, vor allem im jüngeren gebärfähigen Alter. Die Differenz zwischen der Belohnung der Männer und Frauen, die in Gender Pay Gap (GPG) an den Medianlöhnen geäußert wurde, betrug im Jahre 2011 15,6 %, wobei sie in der Altersgruppe von 30–39 Jahren auf dem Niveau von 22 % kulminierte.

• **Vorgeschlagene Regierungsmaßnahmen**

Nach der heutigen Einstellung des Ministeriums für Arbeit und Soziales ist die primäre Aufgabe der Beschäftigungspolitik im Bereich der Beschäftigung von Frauen die Erhöhung der Vereinbarung von Familien- und Berufsleben und der Kampf mit der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Das Ministerium für Arbeit und Soziales deklariert als sein Ziel die Erweiterung des Spektrums an Dienstleistungen im Bereich Kinderbetreuung, die Erhöhung der lokalen Erreichbarkeit sowie Erschwinglichkeit dieser Dienstleistungen und die Ermöglichung der Einschaltung verschiedener Akteure in den Bereich der Gewährleistung der Kinderbetreuung vom frühen Kindesalter an, bis zum Schulpflichtbeginn. Die Situation in den letzten Jahren zeigt, dass es immer problematischer wird, ein Kind in den Kindergarten in der Tschechischen Republik zu bekommen, vor allem in manchen Gebieten. Die Anzahl der abgelehnten Anträge für die Aufnahme in den Kindergarten wird immer höher. In den letzten 4 Jahren stieg die Anzahl der abgelehnten Anträge um etwa 10.000 jährlich.

Die Projektion der Bevölkerung in Tschechien bis 2065 rechnet in den folgenden Jahren mit fortschreitender Senkung der Geburtenrate, wo 2020 die Abnahme der Geburtenrate auf dem Niveau des Jahres 2005 erfolgen soll. Trotz dieses erwarteten Rückgangs der Geburtenrate in den folgenden Jahren kann man annehmen, dass die Kapazität der Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter weiterhin nicht ausreichen wird.

Problematisch ist auch die Situation im Bereich der Betreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren, die einen früheren Einstieg der Eltern in den Arbeitsmarkt erleichtern würden. In der Tschechischen Republik werden die Einrichtungen der Tagespflege, die für diese Altersgruppe direkt bestimmt sind, d. h. Kinderkrippe, nur von etwa 2 % der Kinder unter drei Jahren besucht. Während es im Jahre 1990 in der Tschechischen Republik etwas mehr als ein tausend Krippen gab, waren es 2010 nur etwa 46 solcher Einrichtungen. Die Kapazität der Betreuungsdienste für Kinder unter 3 Jahren ist somit in der Tschechischen Republik nicht ausreichend.

Es sollten auch solche Maßnahmen unterstützt werden, die das Abwechseln der Eltern im Elternurlaub erleichtern würden und es sollen auch Aktivitäten gefördert werden, die im Laufe des Elternurlaubs die berufliche Entwicklung der Eltern und die Erhaltung des Kontakts mit dem Arbeitsmarkt ermöglichen würden.