



**ZAAR**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

### 3. ZAAR-Kongreß

**Reformdruck auf das Arbeitsrecht in Europa –  
Wie reagieren nationale Rechtsordnungen?**

***External pressures to reform Labour Law in Europe –  
How do and will national jurisdictions react?***

am

5. Mai 2006

im

Münchner Künstlerhaus



## Inhaltsverzeichnis

1. **„Aussagekraft von internationalen Arbeitsmarktvergleichen (Benchmarking)“**  
Dr. Wolfgang Ochel  
Institut für Wirtschaftsforschung Seite 3
  
2. **„Die Sicht der skandinavischen Länder“**  
Professor Stein Evju  
Universität Oslo Seite 11
  
3. **„The view of the Netherlands“**  
Professor Irene Asscher-Vonk  
Universität Nijmegen Seite 13
  
4. **„The view of the United Kingdom“**  
Dr. Douglas Brodie  
Universität Edinburgh Seite 15
  
5. **„The view of Eastern Europe“**  
Dr. Petr Hůrka  
Universität Prag Seite 17
  
6. **„Die Sicht der deutschsprachigen Länder“**  
Professor Robert Rebhahn  
Universität Wien Seite 21



## „Aussagekraft von internationalen Arbeitsmarktvergleichen (Benchmarking)“

Dr. Wolfgang Ochel  
Institut für Wirtschaftsforschung

### Thesen

1. Mit der Globalisierung der Wirtschaft hat das Interesse von Unternehmen und Regierungen an internationalen Standortvergleichen zugenommen. Diese schließen Vergleiche von nationalen Arbeitsmarktregelungen (= Arbeitsmarktinstitutionen) ein.
2. Internationale Vergleiche von Arbeitsmarktregelungen finden sich u.a. im OECD Employment Outlook (Kündigungsschutz, Lohnverhandlungssysteme), in OECD Taxing Wages (Besteuerung von Arbeitseinkommen), im MISSOC der EU (Sozialleistungsgesetze), in EIRO (Arbeitsmarktbeziehungen) und in den Veröffentlichungen des World Economic Forum, des Fraser Institute, der Bertelsmann Stiftung, der CESifo DICE Datenbank usw. (Tabelle 1).
3. Die Methode zur Erfassung der Arbeitsmarktregelungen besteht darin, daß Experten Gesetze, Verordnungen, Gerichtsentscheide usw. zusammenfassen, interpretieren und bewerten. Die Bewertungen werden in der Regel durch Punktwerte wiedergegeben (z.B. Strenge des Kündigungsschutzes auf einer Skala von 1-6). International vergleichbare Bewertungen werden entweder zentral (z.B. durch die OECD) oder dezentral auf der Ebene der einzelnen Länder (durch nationale Experten) durchgeführt.
4. Die Erhebung international vergleichbarer Daten über Arbeitsmarktinstitutionen wird erschwert, wenn diese in einem unterschiedlichen Kontext entstanden sind (Prägung durch das Common Law oder durch das Civil Law). Mit einem einheitlichen Konzept und einheitlichen Indikatoren lassen sich die Institutionen in diesem Fall nicht angemessen erfassen.
5. Die Erfassung von Arbeitsmarktregelungen kann auch durch die Erhebungsmethode beeinträchtigt werden. Bei der Auswertung nationaler Quellen sind zentrale Stellen häufig gezwungen, nur den kleinsten gemeinsamen Nenner der vorhandenen Informationen auszuwerten. Wichtige nationale Besonderheiten gehen somit verloren. Bei der Bewertung der Arbeitsmarktregelungen vor Ort ist nur schwer zu erreichen, daß die nationalen Experten der verschiedenen Länder die gleichen Maßstäbe anwenden und bei der Vergabe von Punktwerten berücksichtigen, wie ihr Land im Vergleich zu anderen Ländern dasteht. Schließlich können auch durch die Methode der Bildung von Gesamtindikatoren (Standardisierung und Gewichtung der Einzelindikatoren) Validitätsprobleme entstehen.
6. Neben der Lösung der Meßprobleme setzt ein aussagekräftiger Vergleich von Arbeitsmarktinstitutionen voraus, daß geeignete Konzepte zu ihrer Erfassung entwickelt wer-

den. Der OECD Employment Outlook 2004 unterscheidet bei der Erfassung des Kündigungsschutzes unbefristete Arbeitsverträge, befristete Arbeitsverträge (Zeitverträge, Leiharbeit) und Massenentlassungen. Zur Erfassung des Kündigungsschutzes im Bereich der individuellen Kündigung von unbefristeten Arbeitsverhältnisse werden folgende acht Indikatoren verwendet: Meldeverfahren, faktische Frist durch formale Erfordernisse, Kündigungsfrist, Abfindungszahlung, Merkmale einer Kündigung ohne triftigen Grund, Probezeit, Entschädigungszahlung nach einer Kündigung ohne triftigen Grund und die Möglichkeit der Wiedereinstellung nach einer ungerechtfertigten Kündigung. Sechs Indikatoren charakterisieren die Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge und vier erfassen den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen. Diese Indikatoren werden anhand von Statistiken, Befragungen und Angaben nationaler Regierungen ermittelt und dann zu einem Gesamtindikator zusammengefaßt (Tabelle 2).

7. Der OECD-Ansatz zur Erfassung der Strenge des Kündigungsschutzes enthält einige Schwachpunkte:
  - Der Ansatz basiert hauptsächlich auf Gesetzen und Verordnungen. Die in Tarifverträgen ausgehandelten Kündigungsschutzregeln und in individuellen Arbeitsverträgen enthaltenen Vereinbarungen werden vernachlässigt.
  - Der Durchsetzung von Regelungen durch Arbeitsgerichte usw. wird wenig Aufmerksamkeit gewidmet.
  - Nicht berücksichtigt wird, wie viel Prozent der Beschäftigten überhaupt dem Kündigungsschutz unterliegen, d.h. wie relevant der Kündigungsschutz ist.
  - Standardisierung und Aggregation der Indikatoren erfolgen ziemlich willkürlich.
  - Die Kosten, die Unternehmen aufgrund des Kündigungsschutzes entstehen, werden nur unzureichend einbezogen.
8. Die wesentlichen Merkmale von Lohnverhandlungssystemen sind – abgesehen vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad und vom Geltungsbereich der Tarifverträge – der Grad der Zentralisierung und der der Koordinierung von Lohnverhandlungen. Der Zentralisierungsgrad bezeichnet, auf welcher Ebene (Betrieb, Sektor, Gesamtwirtschaft) der Abschluß getätigt wird. Bei seiner Bestimmung sollten nicht nur diejenigen Beschäftigten berücksichtigt werden, die den tariflich festgelegten Mindestlohn erhalten, sondern auch diejenigen, die übertariflich entlohnt werden oder außerhalb des Geltungsbereichs von Tarifverträgen tätig sind.
9. Koordinierung kann als ein Verfahren zur Stärkung des Konsenses unter den Tarifvertragsparteien verstanden werden. Der Grad der Koordinierung bemißt sich daran, in welchem Maße die einzelnen Tarifabschlüsse aufeinander abgestimmt sind. Koordinierungsprozesse sind komplex. Sie können nur angemessen erfaßt werden, wenn sowohl horizontalen als auch vertikalen Abstimmungen Rechnung getragen wird. In horizontaler Sicht liegt das Koordinierungsproblem in der gegenseitigen Abstimmung der verschiedenen, für je spezifische Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitgebern (z.B. Branchen) getätigten Tarifabschlüsse. Die vertikale Koordinierung betrifft die Sicherung der Folgebereitschaft der Basis gegenüber ihren Repräsentanten, die die Tarifverträge vereinbaren. Neben diesen beiden Ebenen dürfen die Koordinierungs-

aktivitäten des Staates nicht vernachlässigt werden.

10. Die internationale Erfassung von Arbeitsmarktregelungen sollte folgenden Punkten mehr Aufmerksamkeit widmen:
- neuen Regelungsbereichen wie z.B. Öffnungsklauseln bei Tarifverträgen,
  - der Implementierung der Regelungen,
  - den Erfassungsmethoden,
  - der Relevanz der einzelnen Regelungen und
  - Fragen in Zusammenhang mit der Veränderung von institutionellen Regelungen.

## Tabelle 1

### Datenquellen für Arbeitsmarktinstitutionen

#### **Allgemein**

OECD Datenbanken

OECD Employment Outlook, verschiedene Jahrgänge

European Commission, Employment in Europe, verschiedene Jahrgänge

European Industrial Relations Observatory (EIRO)

EUROSTAT, New cronos database

ILO Datenbanken

CESifo DICE Database for institutional comparisons

#### **Recht des Arbeitsvertrages**

- **Allgemein**

EIRO, Comparative studies und EMIRE

OECD Employment Outlook, verschiedene Jahrgänge

- **Kündigungsschutz**

OECD, Employment Outlook 1999, Kap. 2 und 2004, Kap. 2

World Bank, Doing business

#### **Kollektives Arbeitsrecht**

OECD, Employment Outlook 1997, Kap. 3 und 2004, Kap. 3

EIRO, Comparative studies und EMIRE

Blanpain E., ed., International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations

European Industrial Relations Review

#### **Sozialleistungsrecht**

European Commission, Mutual Informations System on Social Protection in the EU Members States and the EEA (MISSOC), verschiedene Jahrgänge

U.S. Social Security Administration, Social Security Programs throughout the World

OECD, Benefit and Wages, verschiedene Jahrgänge

#### **Besteuerung von Arbeitseinkommen**

OECD, Taxing Wages, verschiedene Jahrgänge

Vergleichbare Informationen über Arbeitsmarktinstitutionen finden sich auch in den Berichten und Datenbanken der Bertelsmann Stiftung, des Fraser Institute, der Heritage Foundation, von Incomes Data Services, des International Institute for Management Development, von Watson Wyatt Data Services und des World Economic Forum.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.



Tabelle 2

Kündigungsschutz: Gesamtindikator<sup>1</sup>

Stufe 4 Punktwert 0-6	Stufe 3 Punktwert 0-6	Stufe 2 Punktwert 0-6	Stufe 1 Punktwert 0-6	
Gesamtindikator	Unbefristete Arbeits- verträge <b>(5/12)</b>	Verfahrensprobleme <b>(1/3)</b>	1. Meldeverfahren (1/2) 2. Faktische Frist durch formale Erfordernisse (1/2)	
		Kündigungsfrist und Abfindungszahlung bei einer Kündigung ohne triftigen Grund <b>(1/3)</b>	3. Kündigungsfrist 9 Monate (1/7) 4 Jahre (1/7) 20 Jahre (1/7) 4. Abfindungszahlung nach 9 Monaten (4/21) 4 Jahren (4/21) 20 Jahren (4/21)	
		Kündigungsbarrieren <b>(1/3)</b>	5. Merkmale einer Kündigung ohne triftigen Grund (1/4) 6. Probezeit (1/4) 7. Entschädigungszahlung (1/4) 8. Wiedereinstellung (1/4)	
		Befristete Arbeits- verträge <b>(5/12)</b>	Zeitvertrag <b>(1/2)</b>	9. Berechtigung von Zeitverträgen (1/2) 10. Maximale Zahl von aufeinander folgenden Verträgen (1/4) 11. Maximale Dauer insgesamt (1/4)
			Leiharbeit <b>(1/2)</b>	12. Legale Arten von Leiharbeit (1/2) 13. Begrenzung der Zahl aufeinanderfolgender Leiharbeitsverhältnisse (1/4) 14. Maximale Dauer insgesamt (1/4)
			Massen- ent- lassungen <b>(2/12)</b>	

<sup>1</sup> Version 2.

Quelle: OECD (2004), 106.

Tabelle 3

OECD Gesamtindikator für die Strenge des Kündigungsschutzes, 2003<sup>1</sup>

Land	Punkt- wert <sup>2</sup>	Land	Punkt- wert <sup>2</sup>	Land	Punkt- wert <sup>2</sup>
USA	0.7	Tschechische Republik	1.9	Norwegen	2.6
Kanada	1.1	Korea	2.0	Schweden	2.6
Großbritannien	1.1	Slowakische Republik	2.0	Frankreich	2.9
Irland	1.3	Finnland	2.1	Griechenland	2.9
Neuseeland	1.3	Polen	2.1	Spanien	3.1
Australien	1.5	Österreich	2.2	Mexiko	3.2
Schweiz	1.6	Niederlande	2.3	Portugal	3.5
Ungarn	1.7	Italien	2.4	Türkei	3.5
Dänemark	1.8	Belgien	2.5		
Japan	1.8	Deutschland	2.5		

<sup>1</sup> Gesamtindikator für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse und Massenentlassungen.  
<sup>2</sup> Höhere Punktwerte bedeuten strengeren Kündigungsschutz.

Quelle: OECD (2004), 117.

**Abbildung 1**

**Koordinierung der Lohnverhandlungen und Arbeitskosten**

Anstieg der Arbeitskosten

gering		Sektorale Lohnführerschaft	Zentrale Koordinierung in Kombination mit hoher vertikaler Koordinierungsfähigkeit
mittel	Unkoordinierte Lohnverhandlungen		Staatlich-autoritative Koordinierung
hoch			Zentrale Koordinierung in Kombination mit geringer vertikaler Koordinierungsfähigkeit
	niedrig	mittel	hoch
	Vertikale Koordinierung		

Quelle: Traxler et al. (2001), 247.



## „Die Sicht der skandinavischen Länder“

Professor Stein Evju  
Universität Oslo

### Thesen

1. Die arbeitsrechtliche Entwicklung der skandinavischen Länder stellt sich als graduell dar – auch in den letzten Jahren.
2. Alle drei skandinavischen Länder sind klein, wirtschaftlich stark international orientiert und ihr Wirtschaftsleben hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert.
3. Die Beschäftigungslage ist generell gut und hat sich in den letzten Jahren auch verbessert.
4. Das dänische Modell der „Flexicurity“ entspricht in vielen Punkten auch dem der anderen skandinavischen Länder.
5. Arbeitsrechtlich gibt es Unterschiede, besonders was die Rolle der Gesetzgebung betrifft.
6. Gemeinsam sind ihnen fest etablierte Arbeitsbeziehungen, starke Organisationen mit hohen Mitgliederzahlen, weit umfassende Tarifvertragsrelationen und eine entwickelte einkommenspolitische Zusammenarbeit. Dazu kommt eine aktive Arbeitsmarktpolitik.
7. Eine gewisse Dezentralisierung hat im Bereich der Tarifverhandlungen stattgefunden, besonders was die Lohnbildung angeht. Es handelt sich aber um eine „zentralisierte Dezentralisierung“, nicht um tiefgreifende Reformen.
8. Obwohl die arbeitsrechtliche Gesetzgebung umstritten ist, findet man kaum Reformen und keine grundsätzlich liberalisierende oder flexibilisierende Entwicklung.
9. Zusammenfassend:
  - Es gibt keine Reformen.
  - Es bleiben Herausforderungen.
  - Die weitere Entwicklung ist schwierig vorauszusehen.



## „The view of the Netherlands“

Professor Irene Asscher-Vonk  
Universität Nijmegen

### Summary

1. I will discuss the changes in Labour Law that are an answer to the growing need for flexibility of the enterprises. This growing need has many causes, among which the changing character of production and products. One cause stands out, that is the growing competition both because of the developments in Europe and the globalisation, and therefore the opening of markets. I will discuss the changes in Netherlands Labour Law that are the answer to this growing need for flexibility. The *method* employed to bring about the changes will get particular attention.
2. 20<sup>th</sup> Century Labour Law in the Netherlands is firmly based on the concept of compensation of the social and economic inequality between employer and employee. The compensation for this inequality takes place in different ways. The first way to create compensation for the inequality is by way of *legal measures* that are mandatory in character. This has led to labour law, and especially dismissal law that can be characterized as protection employees and rigid. Part of the legal system is the necessity to obtain a permit in order to be allowed and able to give notice, a necessity that can (and is in about 50 % of the cases) be avoided by asking the judge for dissolution of the labour relation. Three causes for pressure on this system can be pointed out: Firstly the growing need for flexibility of enterprises, arising from economic (market) developments, secondly the change in production in the industry, the rise of services industry and thirdly the new type of employee: more independent, more of an entrepreneur. In labour relations we saw attempts to avoid labour law and dismissal law, by hiring personal on on-call basis or via a temporary work agency. In the second place, the trade unions act as countervailing powers, mainly in the field of labour conditions. The trade unions, and the employers' organisations, moreover play in the *Poldermodel* an important role in the setting of legal rules for labour contracts. In the third place. Case Law has reacted in counteracting the misuse of contracts in order to attain a flexible workforce – this case law has been codified in the Law of 1999.
3. The reaction in labour Law in the Netherlands dates from about 1999. *Legislation* coming into force on January 1<sup>st</sup>, bearing the name Flexibility and Security showed the following characteristics: diminishing the protection in case of dismissal (slightly), on the other hand strengthening the position of on-call workers and employees from temporary work agencies. The position of the collective labour agreement was strengthened, so creating the possibility to adapt the rules to the specific situation in the industry or undertaking. *Poldermodel* Negotiations between trade unions, em-

ployer's organisations and the government have lead to a mitigated raise of the wages in order to help the economy to recover. Employability and training measures were introduced and implemented. In exchange for this attitude from the industry, the legislation mentioned above was of the design of the trade unions and employers organisations together, and certain fiscal facilities were promised. The third way by which reform was effectuated was by way of *case law*, especially the interpretation of the concept of good employee in case law. An opening has been made for the employer to force the employee to accept different labour conditions or a different function, of circumstances of the enterprise, even if they are a result of the employers' own doing, should demand.

4. Effects and results of the *Law* have been the creation of a new balance between flexibility in employment and security within the contract for workers. The law seems to have had a preventive effect. *Central negotiations* between the government, trade unions and employers' organisations go on, facilitating on the one hand the attainment of economic and social goals of the government, on the other hand satisfying the needs of the industry for flexibility. The *case law* about the good employee has been followed in lower Courts, thus enabling the employers to change conditions and jobs and attain greater flexibility.
5. The changes make urgent the question how far labour law can go in reforming, and at what point the essence of labour law: protection of labour law is lost. Will Labour law become a device for oiling the labour market, and if so, is that still in conformity with the principles of labour law?



**„The view of the United Kingdom“**

Dr. Douglas Brodie  
Universität Edinburgh



## „The view of Eastern Europe“

Dr. Petr Hůrka  
Universität Prag

### Summary

In my paper, I will concentrate on the recent state and development of the labour law in Eastern Europe. I would like to define the basic principles of the labour-law regulations in these countries, also with respect to the development resulting from transfer to market economy and access to the European Union. I will naturally come mainly from the situation in the Czech Republic but I will also take the position of the labour law in other countries of the former Eastern block into account, especially in Slovakia, Poland, and Hungary.

I think that the situation and problems of the labour law in the former Eastern block countries that have acceded to the European Union are very similar. It is typical for these countries that the labour-law relations were governed by the Labour Code that contained an independent regulation of the labour-law relations without any greater opportunity of the use of the Civil Code provisions for these relations. The labour law as a means of national economy management belonged rather to the public law and was separated completely from the civil law from which it had historically come. The contractual nature of the labour-law relations in which the principle of contractual freedom and equality of parties should dominate, were denied almost completely. From the point of view of nature of the individual provisions, these rules were mandatory, determining rights and duties of the contractual parties without possibility to diverge from them through a mutual contractual will. The principle typical for the public law, and namely „all what is not allowed, is prohibited“ was applied.

#### 1. Basic conceptual changes

After the political system of government had been changed, a clear need to change the labour-law regulations emerged to reflect the new situation and nature of work performance.

Two stages of the new law preparation were decided. The first stage is the harmonization of the labour law with European Union directives. Most of this stage was put into practice in 2001. The position of employees in labour relations was strengthened (the principles of equal treatment and non-discrimination have mainly been laid down, the right of employees to information and negotiations has been deepened, space for representation of employees by trade unions and works councils has been made, protection of work performance by an employee has been increased through regulatory organization of working time, periods of rest and safety and health at work).

The second stage is to form, in coordination with preparation of the new Civil Code, a new Labour Code which will regulate in a corresponding way legal relations occurring during performance of work. The new Labour Code should mainly have the following aims:

- definition of dependent work as the subject-matter of legal regulation;
- projection of the constitutional principle „all what is not prohibited, is allowed“;
- strengthening of the liberalization principle and increase of the degree of contractual freedom;
- use of the Civil Code standards for labour relations.

## 2. The subject matter of the new labour-law regulations

The Labour Code should regulate legal relations that emerge between the parties during performance of the so-called dependent work. The labour-law relation can be defined as a relation between a physical entity that provides the labour force, and a physical or legal entity that uses the labour force. Subordinate work is the subject matter and it should be defined properly in future. Although it is very difficult to define accurately the characteristic features of such activity, it should obviously fulfil the following preconditions: In performance of work, the employee is subordinated to the employer. The employer orders the employee the kind of work and way of its performance; he gives him working instructions for this, coordinates the work and controls the performance. Further, work is performed mostly in the employer's premises, on his expenses and behalf. The employer thus ensures suitable working environment, working means, tools and materials. It is the employer who bears the primary responsibility for damage caused to the employee or to a third person during performance of work assignments or in direct relation with it. We can say the employee performs the work in regular time intervals (called „working hours“) specified by the employer. The fact that the employer becomes the owner of the work's result in the moment of its origination is a very important feature as well. The employee has the right for an agreed in advance remuneration for work that can be related to the result of work. If work of a physical entity has a character of dependent work defined in this way it should be performed on the basis of a labour-law relation that will be regulated by the Labour Code exclusively.

## 3. Basic principles of the new legal regulation

The new Labour Code should be drafted on certain principles that correspond to the given branch of law of a democratic law system. Implementation of the economic aim of society (employer) through the use of work of physical entities should be enabled in the field of the labour law. During their work, physical entities should be given a certain amount of protection related to the existence of employment relationship and adequate working conditions.

### 3.1. The principle „all what is not prohibited, is allowed“

The principle saying that all what is not prohibited is allowed is the essential law principle according to which the regulation of the labour-law relations should be drafted. This typical private-law principle is anchored in Article 2(4) of the Constitution of the Czech Republic and Article 2(3) of the Charter of the Basic Rights and Freedoms. The said principle will thus mean an opposite construction of the legal regulation as according to the existing Labour Code, the entities can do only what was specified by the Labour Code. Diver-

gence from the reading of this legal rule and arrangement of different rights and duties was possible only if a specific provision of the Labour Code allowed it expressly. This concept restricted the contractual freedom of the entities as the content of the labour-law relation was defined by the legal rule and no divergence from it was possible although both the employer and employee wanted so. On the other side, the mandatory nature of the Labour Code fulfils, to some extent, a protective function towards the employee as it does not allow specific behaviour even though both contracting parties agreed to it, coming from the assumption that the employee's free will can be, in some cases, determined economically and socially. Anchoring of the principle „all what is not prohibited, is allowed“ will enable arrangement of everything that will not be prohibited expressly in the Labour Code. In fact, an open space for contractual arrangements of legal actions (collective bargaining agreement, employment contract, etc.) will thus appear. However, this tendency will make demands on the quality of the legal rule as all acts restricting the employees' rights that must be maintained will have to be defined expressly.

### **3.2. The principle of contractual freedom**

In connection with the above described principle, the principle of contractual freedom must be mentioned. The parties of the labour-law relations should be allowed to arrange all what is not prohibited expressly by a legal rule. However, this principle must be applied in accordance with the principle of equal treatment of employees in labour-law relations and with the prohibition of discrimination. Labour obligation differing at one employee from the others may only be arranged for reasons consisting in a different nature of work of the said employee.

The principle of contractual freedom will surely be restricted due to the nature of the labour-law relations by the principle of protection of a physical entity performing dependent work. Legal rules should guarantee mainly the stability of the labour obligation existence and appropriate working conditions. Any obligations that restrict the employee's rights unilaterally must be prohibited without giving the possibility to diverge from it through consenting will. On the other side, one should respect it is a private-law obligation relationship whose content should be based mainly on the consenting will of the employee and the employer.

### **4. Relation of the Labour Code and the Civil Code**

The Labour Code cannot remain independent on the Civil Code; such independence has led to separation of the labour-law relations from the private-law institutes. In such situation, neither the employer nor the employee can use the civil-law mechanisms for his rights implementation. And it is the obligation relationship (employment) in which a right of one party corresponds to an obligation of the other party that forms, like in the civil law, a substantial part of the labour law (excluding for the legal rules governing employment that are close rather to the administrative or social security law, and the legal rules governing safety at and inspections of work). The relation to the civil law will lead to liberalization of the labour-law rules and to enlargement of the contractual freedom. On the other side, the specific character of the labour-law relations in which a physical entity performs subordinate work in person for the employer for the most of day according to the employer's

instructions and the employee is economically and often even socially dependent of the work's existence must be taken into account when specifying the mutual relation of both codes. The aim of the new legal rule should be insurance of the working obligation continuity, corresponding working conditions, safe working environment, and remuneration as an equivalent of work performed.

From the point of view of the relation of the Civil Code and the Labour Code, two legislative principles come into question. It is the principle of subsidiarity and the principle of delegation. In case of the subsidiarity principle, the Civil Code will be used for the labour-law relations at any time, unless the Labour Code states otherwise. The Labour Code thus is a special regulation which determines divergences from the use of the general Civil Code. In case of the delegation principle, the Civil Code is, on the contrary, used for the labour-law relations only if the Labour Code stipulates so. The Labour Code itself will thus define the space for the use of the Civil Code. The principle of subsidiarity can be considered traditional and natural for the private-law relations. This model is used in most EU countries and has also been used in the new Labour Code in Slovakia. Closer union of the legal rules and greater possibility to use the private-law principles for the labour-law relations belong to the advantages. The problem of deficiencies in the new labour-law rule is eliminated as well as the civil-law regulation can then be used. However, the situation in the Czech Republic is a bit specific. The principle of subsidiarity is suitable for stable legal relations; it is a more general principle offering the possibility to apply all parts of the law interpretation and application. The new Labour Code must be tied up with the existing Civil Code coming from the 1960s. The new Civil Code is being prepared but it will not become effective earlier than in five years. The existing Civil Code is based on different principles and it has not been drawn to be used for the labour-law relations. Both codes have been existed independently for the whole time and a forced transfer to the Civil Code use must be avoided. In this regard, the use of the principle of delegation by the time of the new Civil Code adoption seems to be simpler from the point of view of both legislation and users. Under this legislative situation in the Czech Republic, delegation can be a considerate intermediate link on the way to a comprehensive private-law regulation.

## 5. Conclusion

In conclusion, I would like to express my belief that the eastern European countries, in relation with their access to the European Union, have sharply changed their labour-law regulations to be in compliance with the EU law principles and correspond to their standards. Transfer to the market economy within the political and social changes has also contributed to the great number of legislative changes. However, this effort to adapt the labour-law regulation quickly to the existing situation and requirements is at the expense of the legislative work quality.

## „Die Sicht der deutschsprachigen Länder“

Professor Robert Rebhahn  
Universität Wien

### 1. Einleitung

### 2. Ausgangsfakten

- Erwerbsquote in CH deutlich höher (D 57,3; A 58,9; CH 67,3 %), v.a. bei den Älteren; mehr Teilzeit; mehr Ausländerbeschäftigung.
- Arbeitslosenquote in CH und A deutlich geringer.
- Wirtschaftswachstum durchschnittlich: A vor D vor CH!
- Versuch, bessere Lage mit drei Gruppen von Gründen zu erklären: Wirtschaftsstruktur, Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit, insbesondere im Arbeits- und Sozialrecht, sowie Fähigkeiten und Einstellungen der Bevölkerung.
- Wirtschaftsstruktur: CH starker, regulierter Binnensektor.
- Orientierung an Erwerb (Motivation) in CH und A höher.

### 3. Selbständige ohne Mitarbeiter

- Ein-Personen-Unternehmen haben zugenommen, auch in A stark.
- Abgrenzung der ArbN in etwa ähnlich; in D und auch A Abstellen auch auf faktische Lage.
- in A Einbeziehen auch aller selbständig Erwerbstätigen in SV; in CH der gesamten Wohnbevölkerung in KV und Basis-RV.

### 4. Gesetzliches Arbeitsrecht, Tarifverträge und Einzelverträge

- Regelungsdichte des gesetzlichen AR: D und A vor CH.
- Tarifverträge: in A genügt Bindung des ArbG; TV überwiegend von Kammer abgeschlossen; Regelungsdichte: D vor A vor CH.
- Faktische Relevanz: A 95 %; D ca. 60 %; CH 50 % (40 % mit Mindestentgelt).
- Anwendung der TV auf Entsendete: A – alle in Hauptfragen; CH – alle allgemeinverbindlichen; D: nur selten (Bau).
- Kontrolle der Allg. Arbeitsbedingungen: D stark; A und CH schwach.

### 5. Anpassung an den Arbeitsbedarf: Kündigungsschutz und Befristung

- Kündigungsschutzklage: D Massenphänomen; A vergleichsweise selten; CH sehr selten. Indiz dafür, ob K als (nicht) systemkonform gesehen wird.
- Verfahren vor Kündigung: in A kaum; in CH keine Schranken.

- Klage: in D und A ähnliche Struktur des Schutzes, aber in A in wesentlichen Punkten Schutz geringer; insbesondere kann BR Klagemöglichkeiten einschränken; in CH nur Schutz gegen Rechtsmißbrauch, sonst keine Überprüfung.
- A: Abfertigung alt wurde abgeschafft; erhöht Flexibilität.
- Sozialplan: D erzwingbar mit „festen Sätzen“; A erzwingbar aber kaum Sätze; CH nicht ges. geregelt.
- Großflächiger Ausschluß betriebsbedingter Kündigung durch ein Unternehmen: nur in D.
- Befristungen: D 13 %, A 8 % (mit Ausbildung), CH 5 %; EU 13 %. A erste Befristung ohne Schranken. In CH stets Grund erforderlich.

## 6. Arbeitszeit

- Gesetz: engste Schranken in A (40 + 6 h/W), dann CH (45 + 3 h/W), dann D (48); Ges. Überstundenzuschlag A 50 %, CH 25 %, D: o.
- Tarifvertrag: engste Schranken D, dann A, dann CH, auch bei Wochenarbeitszeit. Jährliche Sollarbeitszeit für Industriearbeiter: D 1.616, A 1.736, CH 1.852 Stunden.

## 7. Entgeltfragen: Höhe, Struktur, Sozialbeiträge

- Tarifliche Mindestentgelte in CH nur für 1/3 der ArbN; D 60 %, A 95 %.
- Lohnfindung in D zentral. In CH mehr, in A weniger Unternehmenstarife als in D.
- Lohnentwicklung in D über, in CH mit und in A unter Produktivitätszuwachs.
- Mitbestimmung zum laufenden Entgelt: nur in D.
- Lohnnebenkosten in %: A vor D vor CH (aber Statistik und deren Wert tw fraglich).
- Sozialbeiträge: In A etwa wie in D (nur KV deutlich weniger). In CH KV durch Kopfpfremie unabhängig von ArbV; RV u.U. billiger oder teurer; AIV 4 %.

## 8. Im Besonderen: Anspruchslohn

- Arbeitslosengeld: Höhe ähnlich; Dauer CH vor D vor A. Danach in A Notstandshilfe – bedarfsabhängig, aber nur wenig niedriger als AIG.
- Arbeitslosengeld II: In A weiter Notstandshilfe (unbegrenzt); in CH (auch) nur Sozialhilfe. Satz in CH (und A) wohl höher als in D.

## 9. Nachteile / Vorteile für mobile Arbeitnehmer

- Wartezeiten
- Vorteile für lange Dienstzeit bei ArbG oder in Branche: stark in D und A, kaum in CH.

## 10. Résumé

Zentrale / dezentrale Regulierung; Dichte der Regelungen; (Freude am bzw. Bereitschaft zu) Arbeitseinsatz; Eigenverantwortung und Markt / Kollektiv und Regulierung.

Einheitliche Regulierung wirkt sich in manchen Fragen in großem Land stärker aus.