

KRANKENVERSICHERUNG, SOZIALABSICHERUNG

Die tschechische Legislative unterscheidet für natürliche Personen zwei selbstständige

Pflichtversicherungssysteme: die Krankenversicherung und die Sozialabsicherung. Letzteres, das sog. Sozialversicherungssystem (weiter nur Sozialversicherung), schließt Rentenversicherung, Krankengeldversicherung und den Beitrag zur staatlichen Beschäftigungspolitik ein. Allgemein gilt, dass folgende Personenkreise zur Beitragszahlung der tschechischen Krankenversicherung und Sozialversicherung verpflichtet sind:

- natürliche Personen im Beschäftigungsverhältnis bei tschechischen Subjekten
- einige natürliche Personen im Beschäftigungsverhältnis bei ausländischen Subjekten
- Unternehmer.

Durch den EU-Beitritt der Tschechischen Republik kam es unmittelbar zu keiner Änderung der nationalen Legislative in den Bereichen Krankenversicherung und Sozialversicherung. Wie bereits erwähnt, muss Tschechien aber die europäischen Regelungen auf diesem Gebiet einhalten, und diese können zu den tschechischen unterschiedlich sein.

Auch nach dem EU-Beitritt bleiben die bilateralen Sozialversicherungsabkommen, die die Tschechische Republik mit einigen Ländern (z. B. Deutschland, Österreich, Frankreich oder der Schweiz) abgeschlossen hat, in Kraft. Was die Bereiche Krankenversicherung und Sozialversicherung betrifft, sind sowohl die nationale Legislative als auch das eventuelle bilaterale Abkommen und die EU-Legislative in Betracht zu ziehen. Dabei hat jedoch die europäische Legislative Priorität vor den tschechischen Vorschriften und auch bilateralen Abkommen.

Allgemein gilt, dass die sich innerhalb der Europäischen Union bewegenden Bürger der EU-Mitgliedsländer die EG-Ratsverordnungen über Sozialabsicherung Nr. 1408/71 und 574/72 (weiter nur "Verordnungen") einzuhalten haben, demzufolge natürliche Personen grundsätzlich immer dem Kranken- und Sozialversicherungssystem eines einzigen Mitgliedslandes unterliegen. Die verschiedenen Zeiträume, in

denen eine natürliche Person den Sozialsystemen verschiedener EU-Länder unterlag, werden bei der Festlegung des Anspruchs auf künftige Altersrente oder einige andere Sozialleistungen zusammengesetzt.

Gemäß den o. g. Verordnungen unterliegen natürliche Personen, die sich innerhalb der EU bewegen, dem Sozialversicherungssystem des Landes, in dem sie arbeiten. Besondere Regelungen gelten für Personen, die von ihrem Arbeitgeber für eine 12 Monate nicht überschreitende Dauer in ein anderes Land entsandt werden, wo sie für ihn eine Arbeit ausüben. Sind alle durch diese Verordnungen für die Entsendung festgelegten Bedingungen erfüllt, sind diese Personen für die Dauer ihres Arbeitsaufenthaltes im Ausland durch das Sozialversicherungssystem des entsendenden Staates abgesichert. Sonderregelungen enthalten die Verordnungen auch für auf dem Territorium mehrerer EU-Länder arbeitende sowie für einige selbstständig erwerbstätige Personen.

Außerdem geben diese Verordnungen den natürlichen Personen die Möglichkeit, zusammen mit ihren Arbeitgebern um eine Ausnahme von den genannten Regelungen zu ersuchen.

Die für den Bereich Sozialabsicherung gültige EU-Legislative bezieht sich unter bestimmten Umständen auch auf einige Bürger von EU-Nichtmitgliedsländern.

Da bei der Bestimmung der Position einer natürlichen Person hinsichtlich der Sozialversicherung eine ganze Reihe von Fakten und Umständen in Betracht zu ziehen ist, sollte jede nicht in ihrem Heimatland lebende oder arbeitende Person selbstständig nach ihrer konkreten Situation beurteilt werden.

Petr Frisch (petr.frisch@cz.pwc.com)

Ivana Vágnerová (ivana.vagnerova@cz.pwc.com)

Petra Kleinová (petra.kleinova@cz.pwc.com)

PricewaterhouseCoopers

www.pwc.com/cz

MEHR UNTER:

Tschechische Sozialversicherungsanstalt:
www.cssz.cz

BEDEUTENDSTE IN 2007 ERWARTETE ÄNDERUNGEN IM TSCHECHISCHEN RECHTSSYSTEM

2007 treten einige im vergangenen Jahr verabschiedete Rechtsvorschriften in Kraft: am 1. Januar das neue Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 62/2006 Slg.) und das neue Baugesetz (Gesetz Nr. 83/2006 Slg.) und am 1. Juli das Insolvenzgesetz (Gesetz Nr. 182/2006 Slg.) als Ersatz für das bisher geltende Konkurs- und Vergleichsgesetz, das aber auf ganz anderen Prinzipien beruhte. Das neue Krankenversicherungsgesetz (Gesetz Nr. 187/2006 Slg.), das ursprünglich am 1. Januar 2007 in Kraft treten sollte, wurde auf den 1. Januar 2008 verschoben.

INSOLVENZGESETZ

Da Insolvenzverfahren in der Tschechischen Republik zu den längsten und problematischsten in Europa überhaupt gehören, war die Annahme dieser neuen modernen Konkursregelung höchst aktuell. Dieses neue Gesetz über Insolvenzen und ihre Regelungsweise soll das gesamte Verfahren beschleunigen und effektiver machen, denn es schafft Raum für ein differenziertes Herangehen, beseitigt einige Verfahrensstufen und Institutionen, die die Insolvenzverschleppung ermöglichten, und macht verkürzte Verfahren möglich.

Die bisher geltende Rechtsregelung wies eine Reihe Mängel auf. Die Formen der Liquidation bei der Insolvenzlösung überwogen bei weitem die Sanierungsformen. Die Gläubiger hatten keinen Einfluss auf die Wahl der Konkurslösung, sie konnten die Wahl des Konkursverwalters nicht beeinflussen und hatten nur beschränkte Möglichkeiten zu seiner Kontrolle. Unzureichend definiert war das Verhältnis zwischen Konkursverwalter und Gläubigerausschuss. Und auch die Auswahl des Konkursverwalters war nicht optimal und die Qualifikationsanforderungen an die Ausübung dieser Funktion machten eine Verschärfung erforderlich.

Das neue Gesetz führt anstelle der bisherigen zwei unterschiedlichen Verfahren – dem Konkurs- und Vergleichsverfahren – das einheitliche Insolvenzverfahren ein, das nach dem Konkursbeschluss so differenziert, dass für jede Konkurslösung ein besonderes Herangehen möglich ist. Einige Bestimmungen sind jedoch für alle Lösungswege gleich. Das Insolvenzgesetz führt neben dem Konkurs eine spezielle Lösungsweise ein, die auf dem Sanierungsprinzip basiert – die sog. Reorganisation. Neue Formen sind außerdem die sog. Entschuldung und der unwesentliche Konkurs, eine selbstständige Regelung gilt für den Konkurs von Finanzinstitutionen. Raum für die Abwendung eines drohenden Konkurses bietet den Schuldnern das Institut des sog. Moratoriums, das das Institut der Schutzfrist ersetzt, das sich in der bisherigen Praxis nicht sehr bewährt hat.

Das neue Gesetz erweitert die Gläubigerrechte und ändert insgesamt die Konzeption ihrer Verfahrensbeteiligung. Die Gläubiger werden einen direkten Einfluss auf die Wahl der Lösungsweise der Insolvenz und des Insolvenzverwalters haben. Außerdem wird die Kontrollfunktion der Gläubigerorgane gestärkt. Das Gesetz führt außerdem das Institut des Insolvenzregisters ein, das vom Justizministerium zu führen ist und das über Konkursverfahren informieren und dadurch ihre Transparenz gewährleisten soll. Bestandteil des Registers wird auch eine Liste der Konkursverwalter sein, deren Stellung in einem besonderen Konkursverwaltergesetz geregelt ist (Gesetz Nr. 312/2006 Slg.).

BAUGESETZ

Das Ziel des neuen Baugesetzes besteht unter anderem darin, das Baugenehmigungsverfahren vor allem bei kleinen Bauvorhaben zu beschleunigen und zu vereinfachen, denn es ermöglicht den Bau aufgrund einer Meldung anstelle der ursprünglichen Baugenehmigung. Die neue Regelung soll außerdem die mit der Vorbereitung großer Bauvorhaben verbundene Verwaltungsarbeit wesentlich verringern. Das Gesetz nimmt auch vom bisherigen Standard-Baubahmverfahren Abstand. Umso strenger und systematischer sollen jedoch die Kontrollen am Bau noch vor seiner Fertigstellung vorgenommen werden. Das Gesetz ermöglicht der die Kontrollbesichtigung vornehmenden Person auch die Anordnung von operativen Maßnahmen unmittelbar auf der Baustelle.

Außerdem führt das neue Gesetz das Institut der sog. autorisierten Inspektoren ein, denen einige Vollmachten der Bauämter übertragen werden. Neben Änderungen im Bauverfahren bringt das Gesetz auch eine Reihe von Änderungen auf dem Gebiet der Raumbebauungsplanung und der Entscheidung.

Nach der Äußerung des Autors des Gesetzes, des Ministeriums für Regionalentwicklung, soll das Gesetz zur Erhöhung der Rechtssicherheit beitragen und die Entscheidungsfindung der Investoren über die Standortwahl ihrer Investitionen erleichtern. Wie es gelingen wird, diese Absicht in die Tat umzusetzen, wird sich mit der Zeit erweisen.

ARBEITSGESETZBUCH

Das neue Arbeitsgesetzbuch ersetzt die bisherige Rechtsregelung aus den sechziger Jahren und soll eine stärkere Liberalisierung der arbeitsrechtlichen Beziehungen bringen. Es bringt jedoch weder eine Vereinfachung noch eine größere Übersichtlichkeit der bisherigen Rechtsregelung. Allgemein verankert es das Prinzip „was nicht verboten ist, ist erlaubt“ bei gleichzeitiger Respektierung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. Es stärkt außerdem die Vertragsfreiheit der Partner (indem es den Abschluss eines Arbeitsrechtsverhältnisses auf der Grundlage nicht aufgeführter Verträge nach dem Zivilgesetzbuch ermöglicht), beinhaltet jedoch gleichzeitig eine Reihe von Bestimmungen, von denen nicht abgewichen werden darf.

Was das Arbeitsverhältnis betrifft, unterscheidet das neue Arbeitsgesetzbuch nicht zwischen sog. Haupt- und Nebenverhältnis. Es bringt außerdem Änderungen in der Probezeit, denn die Dauer eines Hindernisses in der Ausübung der Arbeit wird bereits nicht mehr, auch nicht in beschränktem Maße, auf die Probezeit angerechnet. Die Berufung in eine Funktion wird nur noch bei den ausdrücklich erwähnten Subjekten (überwiegend aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung) auf einem Arbeitsverhältnis begründet werden können, die übrigen bisher auf einer Berufung basierenden Arbeitsverhältnisse werden ab 1.1.2007 automatisch als auf einem Arbeitsvertrag gründende Verhältnisse betrachtet.

Das Arbeitsgesetzbuch enthält eine neue Definition der Arbeitszeit und der Arbeitsbereitschaft und führt sog. Arbeitszeitkonten als Form der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit ein. Neu ist außerdem, dass der Lohn künftig nicht mehr unter Berücksichtigung von eventueller Überstundenarbeit vereinbart werden darf. Die Kündigungsfrist ist auf 2 Monate vereinheitlicht, die Abfindung wurde auf das Dreifache des Durchschnittsverdienstes erhöht (und für den Fall, dass ein Arbeitsverhältnis aufgehoben wird, weil der Arbeitnehmer wegen eines Arbeitsunfalls oder wegen Berufskrankheit eine Arbeit nicht weiter ausführen darf, handelt es sich um das Zwölfwache des Durchschnittsverdienstes). Nicht mehr existieren wird die sog. Angebotspflicht des Arbeitgebers. Änderungen erfuhr auch die Regelung von Vereinbarungen über außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübte Arbeiten.

Das neue Arbeitsgesetzbuch ist auch nach seiner Verabschiedung nach wie vor Gegenstand stürmischer Diskussionen und wird wohl wegen einer Reihe von Fehlern und Mängeln in absehbarer Zeit eine Novellierung erfahren.

Alena Břicháčková
(brichackova@peterkapartners.cz)
PETERKA & PARTNERS