



Sehr geehrte Mitglieder, liebe Freunde!

Wir möchten Sie gerne auf die Möglichkeit hinweisen, Ihrerseits Beiträge an uns zu senden. Wir veröffentlichen gerne aktuelle Informationen über Ihr Unternehmen, neue allfällige Produkte und Dienstleistungen, die für andere Mitglieder vom Interesse sein können. Die SÖHK bietet diese Leistung kostenlos allen Mitgliedern an.

Wir laden Sie herzlich ein, die deutsche und slowakische Version Ihres Beitrages und Ihr Firmenlogo per Mail an sohk@sohk.sk zu senden. Mehr Informationen erhalten Sie unter der Nummer 00421/2/63536787,88.

➔ Inhalt

Inhalt	1
Quellen aktuellen Informationen	2
Wir heißen neue Mitglieder willkommen.....	2
Wir bereiten vor.....	2

Veranstaltungen Rückblick	3
Recht und Legislative.....	4
Sonstiges.....	12



→ Quellen aktuellen Informationen

Aktuelle Informationen in Zusammenhang mit COVID-19 in Österreich auf Slowakisch
Ministerium für auswärtige Angelegenheiten der Slowakischen Republik [HIER](#)

Aktuelle Informationen in Zusammenhang mit COVID-19 in Österreich auf Deutsch
Bundesministerium Europäische und internationale Angelegenheiten [HIER](#)

Aktuelle wirtschaftliche Maßnahmen in Zusammenhang mit COVID-19 in Österreich auf Deutsch
Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort [HIER](#)

Erste Hilfe für Arbeitnehmer, Unternehmer und Gewerbetreibenden [HIER](#)
Ministerium für Arbeit, Familie und soziale Angelegenheiten der SR

Aktuelle Informationen in Zusammenhang mit COVID-19 in der Slowakei [HIER](#)

→ Wir heißen neue Mitglieder willkommen

FM SLOVENSKÁ s.r.o.

Transport, Logistik

[mehr](#)

→ Wir bereiten vor

05.03.2021, 10:00, online Webinar, Slowakisch

Remote Selling – Fernverkauf oder wie man
erfolgreich in einer virtuellen Umgebung verkauft

11.03.2021, 10:00, online Webinar, Slowakisch

„Inspirationen für das Wohl der Seele“
oder wie man in der Realität lebt



16.03.2021, 09:30, online Webinar, Slowakisch

Überblick der aktuellen Veränderungen im Bereich der
Einkommensteuer in der Slowakei
und in der Tschechischen Republik



17.03.2021, 15:30, online Webinar, Deutsch

Krisensichere Geschäftsprozesse dank Digitalisierung

23.03.2021, 10:00, online Webinar, Deutsch

Home Office und seine grenzüberschreitende
Regelungen aus Recht- und
Steuersicht



24.03.2021, 9:30, online Networking, Slowakisch/Englisch

Speed Business Meeting



Welche Änderungen hat das Jahr 2020 mitgebracht?

03. Februar 2021, 10:00, ONLINE WEBINAR auf Slowakisch/Englisch



Themen: Zusammenfassung der Änderungen – Einkommensteuer und Körperschaftsteuer, Mehrwertsteuergesetz, Steuerregelung, Kfz-Steuer-Gesetz und andere Änderungen

Vortragende: Daniel Martiny (VGD Slovakia), Silvia Hallová (Grant Thornton Consulting)

Ehrengäste aus dem Finanzministerium der Slowakei: Ľubica Adame, Martina Bilíková und Toško Beran

Mehr finden Sie [HIER](#)



COVID-19 derzeitiger Stand und Testmethoden, Ratschläge und praktische Empfehlungen für Unternehmen

10. Februar 2021, 10:00, ONLINE WEBINAR auf Slowakisch



Themen: aktuelle Situation aus der Perspektive der ersten Linie, Testmethoden, Vor- und Nachteile einzelner Tests und wann sie anzuwenden sind, Testmöglichkeiten für Unternehmen in der Slowakei

Vortragende aus der Gesellschaft Medirex, a.s.: Elena Tibenská, Emília Miková, Daniel Rušin

Mehr finden Sie [HIER](#)

Der Weg des friedvollen Kriegers im modernen Management

11. Februar 2021, 10:00, ONLINE WEBINAR auf Slowakisch

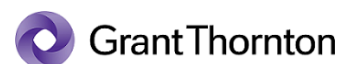
Themen: Ziel des Workshops war es, Sie mit den Werkzeugen vertraut zu machen, mit denen Sie auf ein friedliches Management hinarbeiten können.

Vortragender: Alexander Birčák (Albisa s.r.o.)

Mehr finden Sie [HIER](#)

Erste Hilfe ++ und aktuelle Maßnahmen in Bezug auf COVID 19

24. Februar 2021, 10:00, ONLINE WEBINAR auf Slowakisch



Themen: Erste Hilfe ++ zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung, Mietsubvention, Andere Formen der staatlichen Beihilfe in 2021, Pflichten und Befugnisse der Arbeitgeber in Bezug auf COVID und andere



Vortragender: Jana Kyselová und Filip Tichý (Grant Thornton), Jana Brezinová und Radoslava Lichnovská (Taylor Wessing)

Mehr finden Sie [HIER](#)

Home Office und seine grenzüberschreitenden Regelungen aus Recht- und Steuersicht

25. Februar 2021, 16:00, ONLINE WEBINAR auf Slowakisch

EVERSHEDS
SUTHERLAND

Themen: Home Office und Heimarbeitsgesetz, Home-Office-Gesetzgebung während COVID-19, Entwürfe zur Heimarbeits- und Home-Office-Gesetzgebung ab März 2021, Home-Office-Leistung im Ausland, Home-Office-Leistung in der Slowakei wenn der Arbeitsort im Ausland ist, Steuerliche Behandlung des Home Office im Ausland, Auswirkungen des Home Office auf soziale Absicherung

Vortragender: Helga Vernarcová (Eversheds Sutherland), Katarína Hoppe (BMB Partners)

Mehr finden Sie [HIER](#)

Drohende Insolvenzwellen – wie kann man sich als potenzieller Gläubiger oder Schuldner schützen

26. Februar 2021, 09:00, ONLINE WEBINAR auf Slowakisch

EVERSHEDS
SUTHERLAND

26. Februar 2021, 11:00, ONLINE WEBINAR auf Deutsch

Themen: Für 2021 wird weltweit eine Insolvenzwellen vorausgesagt – ob Zahlungsschwierigkeiten zu einer Vernichtung oder Sanierung des Unternehmens führen, ob der Gläubiger dabei sein Geld bekommt oder abschreiben muss, hängt vielfach von der Vorbereitung ab.

Vortragender: Petra Marková, Bernhard Hager (Eversheds Sutherland)

Mehr finden Sie [HIER](#)

➔ Recht und Legislative



Sehr geehrte
Klienten,

wir erlauben uns Sie darüber zu informieren, dass es dem Justizministerium gelungen ist, die Reformänderungen in der slowakischen Justiz im Nationalrat der Slowakischen Republik durchzusetzen. Die letzten Monate haben viele Probleme in der Justiz aufgedeckt, die wir nur bis vor kurzem vermutet haben, aber jetzt sind sie definitiv bestätigt. Wir glauben, dass die Reformänderungen zur Modernisierung und Verbesserung der Situation, in der sich die slowakische Justiz befindet, beitragen werden.

GERICHTSRAT DER SLOWAKISCHEN REPUBLIK

Der Gesetzentwurf enthält die Regel, nach der die Präsidentin, der Nationalrat und die Regierung nur Nichtrichter in den Justizrat nominieren werden. Die Absicht ist es, ein Gleichgewicht in der Entscheidungsfindung für die gesamte Justiz zu gewährleisten, aber auch einen echten Spiegel für das Umfeld der Justiz vorzuhalten und zur Stärkung der öffentlichen Kontrolle über die Justiz beizutragen, was eine der verfassungsmäßigen Aufgaben des Justizrates ist.

Das regionale Prinzip wird auch für die Wahl von Mitgliedern des Justizrates durch Richter eingeführt. Ein Mitglied des Justizrates wird von den Richtern des

Obersten Gerichtshofs und des Obersten Verwaltungsgerichtshofes aus ihrer Mitte gewählt, und die anderen acht Mitglieder des Justizrates werden von Richtern anderer allgemeiner Gerichte in drei Wahlkreisen mit einer vergleichbaren Anzahl gewählt.

RICHTERREVISIONEN

Das Verfassungsgesetz fügt den Justizrat eine neue Verfassungskompetenz, nämlich das Handeln in Eigentumsfragen eines Richters. Ziel ist es, das bisher Nichtgewünschte und unter dem Gesichtspunkt der Kontrolle der ordnungsgemäßen Durchführung der ineffektiven Rechtslage der Justiz zu beseitigen, wenn der Justizrat als öffentliches Kontrollorgan der Justiz nicht berechtigt ist, außer der Vermögenszuwachs die einzige Herkunft des Vermögens und seine Tapferkeit zu kontrollieren. Der Justizrat wird in der Lage sein, die Eigentumsverhältnisse eines Richters zu überprüfen und auf der Grundlage seines eigenen Verfahrens und der Überprüfung von ihm eingeholten oder von den staatlichen Behörden angeforderten Dokumente und Informationen sowie der Erklärungen der betroffenen Person Stellungnahmen zur gerichtlichen Zuständigkeit abzugeben. Der Justizrat entscheidet somit autonom, welche Unterlagen er benötigt, welche Informationen er von welchen Behörden anfordert, und bewertet diese Informationen selbst. Die Überprüfung der gerichtlichen Zuständigkeit, einschließlich der Eigentumsverhältnisse, kann zu Disziplinarmaßnahmen führen. Dies wird vom Obersten Verwaltungsgericht geleitet, das einem Richter die strengste Sanktion auferlegen kann - die Entlassung aus der Position des Richters.

ALTERSZENSUS UND RICHTER-STATUS

Das Verfassungsgesetz führt ein festes Alter von 67 Jahren für die Beendigung des Amtes von Richtern allgemeiner Gerichte ein, und für Richter des Verfassungsgerichts beträgt diese Grenze 72 Jahre.

Darüber hinaus annulliert sich die Entscheidungsimmunität der Richter allgemeiner Gerichte. Der Gesetzgeber ist der Ansicht, dass es keinen Grund gibt, die breit konzipierte Immunität der Richter aufrechtzuerhalten, die sie auch vor einer willkürlichen Auslegung des an Machtmissbrauch grenzenden Gesetzes schützt.

"Eine solche Genehmigung ist auch in den Rechtssystemen anderer Länder üblich. Die Immunität des Richters bei der Entscheidung wird sich nur auf das in der Anwendung des Falles zum Ausdruck gebrachte Rechtsgutachten beziehen, sofern der Richter seine Schlussfolgerung auf der Grundlage einer angemessenen Berücksichtigung der Argumente formuliert und sie ordnungsgemäß erläutert. In einem solchen Fall kann der Richter nicht verantwortlich gemacht werden, und dies wird im genehmigten Antrag klar angegeben. Der Richter sollte jedoch disziplinarisch und in begründeten Fällen auch strafrechtlich für willkürliche, unbegründete Handlungen und Entscheidungen verantwortlich sein und den Wortlaut von gesetzlichen Bestimmungen, Rechtsprechung usw. ignorieren ", erklärt das Ministerium.

In Übereinstimmung mit der Programmklärung der Regierung wurde die Aufhebung der geltenden gesetzlichen Regelung zur Erteilung der Zustimmung des Verfassungsgerichts zur Inhaftierung eines Richters des allgemeinen Gerichts und des Generalstaatsanwalts in den Vorschlag eingearbeitet und genehmigt. In der Praxis bedeutet dies, dass die Inhaftierung eines Richters oder Generalstaatsanwalts nur von dem Gericht entschieden wird, das für das Verfahren und die Entscheidungen im Vorbereitungsverfahren zuständig ist, d.h. Bezirksgericht oder spezialisiertes Strafgericht. Gegen die Entscheidung über die Untersuchungshaft ist ein Rechtsbehelf zulässig, und somit auch die Untersuchung der Entscheidung des erstinstanzlichen Gerichts gewährleistet ist.

OBERSTE VERWALTUNGSGERICHT DER SLOWAKISCHEN REPUBLIK

In Übereinstimmung mit dem genehmigten Vorschlag wird das Oberste Verwaltungsgericht der Slowakischen Republik in das Gerichtssystem aufgenommen, das in der Hierarchie der allgemeinen Gerichte dem Obersten Gerichtshof der Slowakischen Republik gleichwertig sein wird. In der Slowakischen Republik werden zwei höchste Gerichte wirken, wobei das Oberste Verwaltungsgericht der höchste Rechtszug im Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit und das Oberste Gericht der höchste Rechtszug im Bereich Zivil-, Handels- und Strafsachen sein wird. Neben der allgemeinen Wirkung des Obersten Verwaltungsgerichts im Bereich der Verwaltungsgerichtsbarkeit soll das Oberste Verwaltungsgericht auch die Funktion als Disziplinargericht für Richter von allgemeinen

Gerichten, Staatsanwälten und, soweit gesetzlich vorgesehen, für andere Berufe erfüllen.

Aus verfahrensweiser Sicht wird zur Errichtung des Obersten Verwaltungsgerichts auf den Tag des Inkrafttretens des Gesetzes kommen, wobei es seine Tätigkeit real im August 2021 vornehmen sollte. Nach der Ansicht des Ministeriums besteht daher Raum für die Durchführung aller Maßnahmen, die zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Funktionierens dieses Gerichts einschließlich seiner Personalausstattung erforderlich sind. Damit verbunden ist die Besetzung der Position des ersten Präsidenten dieses Gerichts, der gemäß dem genehmigten Gesetzentwurf auch eine Person werden kann, die kein Richter ist. Da dies im Fall des Präsidenten des Obersten Verwaltungsgerichts es um eine wichtige Position geht, müsste eine Person, die kein Richter ist und sich für diese Position bewerben würde, dieselben Kriterien erfüllen wie ein Kandidat für einen Richter des Verfassungsgerichts.

NAVIKAP BRATISLAVA – WIEN

Neue Regelung
betreffend
Homeoffice –

Reaktion auf die Pandemie COVID-19

Die jüngste Novelle des Arbeitsgesetzbuchs mit Wirkung vom 1. März 2021 modernisiert und erweitert die Bestimmungen über **Homeoffice** und **Telearbeit**. Der Grund dafür ist die erwartete Steigerung der Arbeitsleistung im Homeoffice und die damit verbundenen geränderten Gewohnheiten, dies gerade im Zusammenhang mit der aktuellen COVID-19-Pandemie.

1. Was ist Homeoffice und Telearbeit?

Das Hauptkriterium für die Beurteilung, ob es sich um Homeoffice und Telearbeit handelt, ist die

Regelmäßigkeit der Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes des Arbeitgebers. Wenn die Arbeit, die am Arbeitsplatz des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig vom Haushalt des Arbeitnehmers aus im Rahmen der vorgeschriebenen wöchentlichen Arbeitszeit oder eines Teiles davon ausgeführt wird, handelt es sich um

(a) **Homeoffice**,

(b) **Telearbeit**, wenn die Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologien ausgeführt wird, bei denen eine regelmäßige elektronische Remote-Datenübertragung erfolgt (gegenüber dem Arbeitgeber, seinen Geschäftspartnern und Kunden, usw. und umgekehrt).

Eine Arbeitsleistung, die der Arbeitnehmer gelegentlich oder unter außerordentlichen Umständen mit Zustimmung des Arbeitgebers oder in Absprache

mit ihm vom Haushalt des Arbeitnehmers aus ausführt, gilt nicht als Homeoffice bzw. als Telearbeit. Das Gesetz definiert im Zusammenhang mit Homeoffice den Begriff **Haushalt**, der den vereinbarten Arbeitsort außerhalb des Arbeitsplatzes des Arbeitgebers bezeichnet. Es muss sich um einen anderen Ort als um die Räumlichkeiten des Arbeitgebers handeln. Dabei kann es sich jedoch auch um einen vom Arbeitnehmer für die Ausführung seiner Arbeit bestimmten Ort handeln, sofern die Art der Arbeit dies zulässt. Dies ermöglicht auch die mobile Telearbeit und die Arbeit von sogenannten digitalen Nomaden.

2. Ausdrückliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen **sich im Arbeitsvertrag** auf Homeoffice und Telearbeit **einigen**. Somit kann der Arbeitgeber die Ausführung von Homeoffice oder Telearbeit nicht einseitig gegen den Willen des Arbeitnehmers anordnen. Umgekehrt kann der Arbeitnehmer auch nicht selbst entscheiden, dass er die Arbeit vom Haushalt aus ausführen wird. Sonstige Erfordernisse des Arbeitsvertrages im Zusammenhang mit Homeoffice und Telearbeit sind wie folgt:

- Ein wesentlicher Bestandteil jedes Arbeitsvertrages ist der **Arbeitsort**. Bei Homeoffice und Telearbeit wird zu diesem Zweck (auch) der Haushalt bestimmt, wobei es nicht erforderlich ist, einen konkreten Arbeitsort zu bestimmen; Es genügt die Angabe, dass die Bestimmung des Arbeitsortes dem Arbeitnehmer überlassen bleibt.
- Es kann jener **Arbeitsumfang** vereinbart werden, der vom Haushalt des Arbeitnehmers aus (z.B. ein Tag oder zwei Tage wöchentlich) ausgeführt werden soll oder ein

Mindestarbeitsumfang am Arbeitsplatz des Arbeitgebers.

- Es kann auch vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer

- (i) bei Homeoffice oder Telearbeit **seine Arbeitszeit** während der ganzen Woche **selbst planen wird**; in diesem Fall hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei wesentlichen persönlichen Arbeitshindernissen, auf Entgelt für Überstunden, Entgeltvergünstigungen für die Arbeitsleistung an Feiertagen, Samstagen und Sonntagen und für die Nacharbeit sowie auf Entgelt für erschwerte Arbeitsleistungen; oder
- (ii) Homeoffice oder Telearbeit **im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit** ausführen wird.

3. Andere Bedingungen

Bei Homeoffice oder Telearbeit **hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu ergreifen**, z.B.:

- die erforderliche Hard- und Software bereitstellen; im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer seine eigene technische und Software-Ausrüstung verwenden wird;
- dem Arbeitnehmer nachweisliche Mehrkosten im Zusammenhang mit der Verwendung seiner eigenen Werkzeuge, Ausrüstung und Gegenstände erstatten;
- den Schutz von Daten gewährleisten, die bei der Telearbeit verarbeitet und verwendet werden;
- dem Arbeitnehmer so weit wie möglich erlauben, den Arbeitsplatz des Arbeitgebers zu betreten, um andere Arbeitnehmer zu treffen,
- dem Arbeitnehmer den gleichen Zugang zu berufsbegleitenden Schulungen gewähren wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer am Arbeitsplatz des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer hat das **Recht**, außerhalb der Arbeitszeit (es sei denn, es handelt sich um Bereitschaftszeit oder Überstunden), während des Urlaubs oder bei Arbeitshindernissen keine Arbeitsmittel zu verwenden, die für Homeoffice oder Telearbeit verwendet werden, ohne dass dies als Pflichtverletzung angesehen wird.

Schließlich gibt es ein allgemeines **Verbot**, den Arbeitnehmer, der die Arbeit vom Haushalt aus

ausführt, gegenüber einem vergleichbaren Arbeitnehmer am Arbeitsplatz des Arbeitgebers zu bevorzugen oder einzuschränken (d.h. zu diskriminieren).

Mgr. Filip Krajčovič, LL.M., Rechtsanwalt,
NAVIKAP s. r. o.

C/M/S / NEUE MELDEPFLICHT FÜR GRENZÜBERSCHREITENDE STEUERGESTALTUNGEN

Law . Tax

Die am 1. Juli 2020 in Kraft getretene Novelle des Gesetzes Nr. 442/2012 über die internationale Hilfe und Zusammenarbeit bei der Steuerverwaltung hat eine neue steuerliche Meldepflicht eingeführt. Unseres Erachtens sind viele Steuerpflichtige mit dieser neuen Meldepflicht noch zu wenig vertraut.

Die Meldepflicht geht auf die EU-Richtlinie (DAC6) zurück und wurde mit dem Ziel veröffentlicht, aggressiven und komplexen Steuerplanungs- und Sparstrukturen vorzubeugen. Informationen, die in einzelnen EU-Mitgliedstaaten den Steuerbehörden offenzulegen sind, werden anschließend zwischen den EU-Steuerbehörden ausgetauscht.

Was ist zu melden?

Von der Meldepflicht erfasst sind grenzüberschreitende Steuergestaltungen, die ein Risiko unerwünschter Steueroptimierung darstellen. Ob das Risiko vorliegt, ist anhand von den im Anhang zum Gesetz enthaltenen charakteristischen Merkmalen zu prüfen (*Hallmarks*). Auch völlig legitime Transaktionen, die keine Steueroptimierung zum Ziel haben, wie etwa übliche grenzüberschreitende Transaktionen zwischen Gruppenmitglieder oder

Reorganisationen, können eine Meldepflicht auslösen. Zum Beispiel:

- Eine Gesellschaft in der Gruppe benutzt für ihre Tätigkeit standardisierte Musterdokumente, die an die konkrete Situation nicht wesentlich angepasst werden müssen (wie etwa Musterverträge zur Finanzierung oder Miete)
- Kauf einer Verlustgesellschaft
- Kapitalisierung von Forderungen

Die Meldepflicht hat keinen Einfluss auf den Zeitablauf der Transaktion (d.h. die Transaktion muss nicht durch die Steuerbehörde genehmigt werden). Für eine Verletzung der Meldepflicht kann eine Strafe bis zu EUR 30.000 verhängt werden.

Wer soll die Meldung erstatten?

In der Praxis wird meist der Steuerpflichtige verpflichtet, die Meldung zu erstatten. Die Meldepflicht kann im Namen der Steuerpflichtigen auch durch die beteiligten Rechts- oder Steuerberater erfüllt werden. Jedoch kommt es dazu nicht automatisch. Zunächst muss der Steuerpflichtige seine Berater mit der Erfüllung der Meldepflicht beauftragen und von der Verschwiegenheitspflicht befreien. In einigen anderen Mitgliedstaaten sind dagegen die Berater von der Meldepflicht in erster Linie betroffen und haben die Transaktion ohne

Rücksicht (bei sonstiger Haftung) auf den Wunsch des Klienten zu melden.

Bis wann?

Das Gesetz sieht folgende Termine vor. Entscheidend ist der Zeitpunkt, in dem die Transaktion umgesetzt wurde:

- bis 31. Jänner 2021 – Transaktionen umgesetzt zwischen 1. Juli 2020 und 31. Dezember 2020
- bis 28. Februar 2021 – Transaktionen umgesetzt zwischen 25. Juni 2018 do 30. Juni 2020
- bis 30 Tagen seit der Umsetzung für ab dem 1. Jänner 2021 umgesetzten Transaktionen



Neue Novellierung des Arbeitsrechts

Eine aktuelle Novelle des Arbeitsgesetzbuchs bringt erfreulicherweise mehrere Änderungen, die von der Praxis gefordert wurden. Die meisten Änderungen treten mit 1. März 2021 in Kraft. Für einige weitere Änderungen bleibt genug Zeit, um sich vorzubereiten, da diese erst ab dem 1.1.2022 oder 1.1.2023 wirksam werden. Folgendes gilt es dabei zu beachten:

I. Änderungen wirksam ab 1.3.2021

- Neue Parameter für die Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes des Arbeitgebers

Die Änderung schafft bessere Bedingungen für die Arbeit der sogenannten digitale Nomaden. Die rechtlichen Definitionen von Heimarbeit, Telearbeit und gelegentliches Home Office sind jetzt flexibler. Es ist jetzt möglich, von jedem Ort außerhalb des Betriebsgeländes des Arbeitgebers zu arbeiten. Im

To Do's

Wir empfehlen, Ihre grenzüberschreitenden Transaktionen auch rückwirkend zu prüfen und ein internes Überwachungs- und Auswertungssystem zu implementieren. Zudem würden wir empfehlen, interne Prozesse für die rechtzeitige Erfüllung der Meldepflicht einzuführen.



Autor: Mgr. Mag. Terézia Rusnáková
Junior Associate
CMS Slovakia, Anwaltskanzlei
terezia.rusnakova@cms-rrh.com

Arbeitsvertrag kann der Arbeitnehmer vereinbaren, den Ort zu bestimmen, von dem er arbeiten wird (d.h. der spezifische Ort wird nicht bestimmt und ändert sich entsprechend den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitnehmers). Eine wichtige Neuigkeit ist, dass die Arbeit am Arbeitsplatz des Arbeitgebers mit der regulären Arbeit von zu Hause aus kombiniert werden kann. Beispielsweise kann ein Mitarbeiter immer zwei Tage in der Woche von zu Hause aus und an anderen Tagen beim Arbeitgeber arbeiten. Unseres Erachtens werden es Arbeitgeber begrüßen, dass auch die Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten, ihre Arbeitszeit nach betrieblichen Erfordernissen organisieren können. Auch nach der Novelle gilt noch die Ausnahme für das sogenannte gelegentliche Home Office, wenn ein Mitarbeiter ungeplant von zu Hause aus arbeiten muss.

Die Änderung bringt eine interessante Neuerung mit "dem Recht auf Nichterreichbarkeit". Mitarbeiter, die außerhalb des Arbeitsplatzes des Arbeitgebers arbeiten, können sich grundsätzlich ohne Angst vor

Repressalien weigern, in den Ferien, an bestimmten Tagen oder in der Woche usw. zu arbeiten.

Die Mitarbeiter haben auch einen neuen Benefit in Form einer Entschädigung für erhöhte Heimarbeitskosten (z. B. Stromkosten, überdurchschnittliche Internetverbindung). Diese Kosten können nicht für alle Mitarbeiter auf den gleichen Betrag verallgemeinert werden (z. B. in der internen Richtlinie festgelegt). Es ist notwendig, für jeden Mitarbeiter individuell nach seinen tatsächlichen Kosten vorzugehen. Dieser Vorteil kann jedoch nicht von Mitarbeitern genutzt werden, die nur gelegentlich im Home Office arbeiten.

- **Essensgutscheine vs. finanzieller Verpflegungszuschuss**

Nur Arbeitnehmer, die nicht die Möglichkeit haben, in der Einrichtung des Arbeitgebers zu essen, haben die Möglichkeit, zwischen einem Essensgutschein (sogenanntes *gastroústok*) und einem finanziellen Beitrag zu wählen. Der Mitarbeiter ist für 12 Monate an seine Wahl gebunden. Bis der Arbeitnehmer diese Entscheidung trifft, kann der Arbeitgeber nach seinen Präferenzen vorgehen.

Das Arbeitsgesetzbuch legt nur die Grundregeln für den Beitrag fest. Um den administrativen Aufwand zu minimieren, sollte die interne Richtlinie alle praktischen Details regeln (z. B. das Datum, bis zu dem der Mitarbeiter die Auswahl treffen soll, das Datum der Zahlung der Zulage, das Vorgehen bei neu eingestellten Mitarbeitern usw.). Zudem sollte der Grundsatz der Gleichbehandlung beachtet werden (z. B. sollte die Zulage nicht auf das Konto des Arbeitnehmers gezahlt werden, bevor andere Mitarbeiter Essensgutscheine erhalten haben).

Die Änderung regelt weiter auch die Höhe des Beitrags, die Befreiung des Beitrags von der Einkommensteuer und die Ausnahmen, wenn der Beitrag automatisch bereitgestellt wird.

Obwohl sich die Arbeitnehmer ab dem 1.3.2021 für die Zulage entscheiden können, haben die Arbeitgeber bis Ende dieses Jahres Zeit, sich vorzubereiten.

Die Novelle ermöglichte es den Arbeitgebern, Gutscheine bis zum Ende ihrer Verträge über Essensgutscheine, jedoch nicht länger als bis zum 31. Dezember 2021, vorzulegen.

- **Einfachere vorübergehende Zuordnung von Mitarbeitern innerhalb einer Gruppe**

Es ist möglich, einen Mitarbeiter unmittelbar nach seinem Eintritt in das Arbeitsverhältnis zwischen der Muttergesellschaft und ihrer Tochtergesellschaft zu beauftragen, auch wenn hierfür keine objektiven betrieblichen Gründe vorliegen.

- **Probezeit wird automatisch verlängert**

Die Probezeit verlängert sich um jeden Tag, an dem der Arbeitnehmer aus Gründen seinerseits nicht die gesamte Arbeitsschicht absolviert hat.

- **Obligatorische Repräsentativität der Gewerkschaft**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, in seinem Betrieb nur jene Gewerkschaft zuzulassen, in der seine Arbeitnehmer Mitglieder sind. Der Arbeitgeber hat allerdings kein Recht, Informationen über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft anzufordern, deswegen führt die Novelle neue Regeln für die Überprüfung der Mitgliederbasis durch unabhängige Schiedsrichter ein.

- **Das Institut eines repräsentativen übergeordneten Tarifvertrags läuft ab**

II. Änderungen wirksam ab 1.1.2022

- **Rentenalter als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Überraschenderweise führt die Novelle eine neue Kündigungsmöglichkeit ein. Der Arbeitgeber kann nun auch einen Arbeitnehmer im Rentenalter kündigen.

Der gekündigte Arbeitnehmer hat in diesem Fall Anspruch auf Abfindung. Zudem müssen auch weitere Bedingungen erfüllt sein, ähnlich wie bei einer Kündigung aus organisatorischen Gründen. Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben auch die Möglichkeit, ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu kündigen.

- **Urlaub**

Diese Änderung entspricht den Anforderungen der Arbeitgeber und definierte ein neues Konzept eines Arbeitnehmers, der sich dauerhaft um ein Kind kümmert, sowie eine Regel zur Bestimmung seines zusätzlichen Urlaubs.

III. Änderungen wirksam ab 1.1.2023

- **Essensgutscheine in elektronischer Form**

Die Arbeitgeber müssen Essensgutscheine vorzugsweise in elektronischer Form vorlegen. Eine Ausnahme bilden Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer keine echte Gelegenheit haben, sie am oder in der Nähe des Arbeitsplatzes einzusetzen.

IV. Fazit

Die Änderung des Arbeitsgesetzbuchs betrifft mehrere Probleme, mit denen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber in der Praxis zu gekämpft haben. Unseres Erachtens sind die meisten Änderungen positiv zu werten. Die Änderung wird zur Verbesserung des Geschäftsumfelds und gleichzeitig zum Wohlbefinden der Mitarbeiter beitragen, insbesondere in Hinblick auf die Möglichkeit, Arbeit außerhalb des ständigen Arbeitsplatzes zu organisieren. Die praktische Umsetzung der Zahlung des finanziellen Beitrags wirft eine Reihe von Fragen auf, die wohl in der Übergangszeit behandelt werden. Wir empfehlen Arbeitgebern, diese Übergangszeit zu nutzen, um eine interne Richtlinie zu erstellen, ihre internen Prozesse zu ändern und Softwarelösungen zu aktualisieren. Das Thema des gelegentlichen Home Office wird durch die Novelle nicht im Detail geregelt. Die Arbeitgeber sollten dieses Thema daher weiterhin in ihren internen Richtlinien berücksichtigen. Unseres Erachtens wird die Rückkehr zur Normalarbeit nach dem Ende der Pandemiemaßnahmen für viele Arbeitnehmer eine Herausforderung sein. Aktualisierte interne Regeln und die Nutzung der neu definierten Heimarbeit wird Arbeitgebern und Arbeitnehmer bei dieser Herausforderung helfen.



Autor: Soňa Hanková, Partner,
CMS Slovakia, Anwaltskanzlei
sona.hankova@cms-rrh.com

Pandemie Hilfsleistungen erhalten

Die in der letzten Ausgabe angekündigte Frist für die Eintragung in das Register der Partner des öffentlichen Sektors („RPÖS“) wurde bis Ende 2021 für Arbeitgeber verlängert, die finanziellen Beiträge

im Rahmen des Projekts zur Unterstützung der Erhaltung von Arbeitsplätzen in einer Pandemiesituation erhalten.

Bitte beachten Sie, dass Sie sich im RPÖS registrieren müssen, wenn Sie einmalige Hilfsleistungen in Höhe

von mehr als 100.000 Euro oder mehrmalige Hilfsleistungen von mehr als 250.000 Euro erhalten.

Autor: Soňa Hanková, Partner
CMS Slovakia, Anwaltskanzlei
sona.hankova@cms-rrh.com

→ Sonstiges



Sehr geehrte Mitglieder, liebe Freunde, wir informieren Sie über den bevorstehenden **Kongress „Sales Excellence“**, der von einem auf dem österreichischen Markt ansässigen

slowakischen Unternehmen im Hotel Meliá Vienna am 22.06.2021 organisiert wird. Der vierte Jahrgang des Kongresses, das der Zukunft des Verkaufs gewidmet ist, wird erstmals als tschechisch-slowakische Version organisiert. Die Veranstaltung voller Experten und Fachleute bietet den Teilnehmern Tipps, Trick und innovative Ideen, die in ihrer täglichen Arbeit verwendet werden können. Weitere Informationen finden Sie [HIER](#).

KLAMMER: Start einer einzigartigen Kinofilmproduktion

Ab Herbst 2021 weltweit in den Kinos

Es gibt Geschichten, die unvergesslich bleiben. Wie jene von Franz Klammer, einem der wohl populärsten Skifahrer aller Zeiten. Die besondere Geschichte rund um die Tage seines Olympiasieges 1976 in Innsbruck kommt ab Herbst 2021 weltweit in die Kinos.

Am Mittwoch, 20. Jänner 2021, wurde KLAMMER – der Film, im Geburtshaus von Franz Klammer, im kärntnerischen Mooswald, präsentiert.

