

*Tento článek byl poprvé publikován v Überbetriebliche versus innerbetriebliche Kollektivvereinbarungen, Nomos 2012*

## **ÜBERBETRIEBLICHE VERSUS INNERBETRIEBLICHE KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN IN DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK**

*Martin Štefko, Staats- und Rechtsinstitut der Wissenschaftsakademie der Tschechischen Republik*

### **Einleitung**

Dieser Beitrag, der in Zusammenhang mit dem 5. Internationalen Arbeitsrechtlichen Dialog Freiberg/Graz erstellt wurde, setzt sich zum Ziel, sich Gedanken über die tschechische Rechtsregelung von vertraglichen Verhältnissen zwischen Arbeitnehmervereinigungen/-kollektiven einerseits und dem Arbeitgeber bzw. den Arbeitgebern andererseits zu machen. Die Regelung der Kollektivvereinbarungen ist im Arbeitsgesetzbuch (ArbGB) enthalten. Die Regelungen des tschechischen Kollektivrechts unterliegen einer stetigen Entwicklung, die in der letzten Zeit insbesondere durch den Druck seitens der EU-Richtlinien und der Absicht des Gesetzgebers, das Arbeitsrecht zu flexibilisieren, verstärkt wird. Somit kommt es allmählich zu einer Verbesserung der Rechtsregelung, zu einer Rückkehr von einem totalitären Recht zu einem Recht einer demokratischen Gesellschaft. Bezeichnenderweise setzt man sich insbesondere im Kollektivrecht, welches Ausdruck von Demokratie im Arbeitsrecht ist, nur allmählich und langsam mit dem historischen Erbe des kommunistischen Regimes auseinander.

Das erste Kapitel widmet sich dem Begriff des Tarifvertrages sowie den Arten und Alternativen zum Tarifvertrag. Der Kollektivvertrag an sich hat im tschechischen Recht eine große Entwicklung durchgemacht, und zwar von einer anfänglichen Konzeption die Praxis der Tarifverträge mittels individualistischer, auf dem

Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch beruhender Konzeptionen zu erfassen, bis hin zu einer ausdrücklichen und ausschließlichen Regelung des Vertragstyps im gegenwärtigen Arbeitsgesetzbuch – mit einer weitgehend eingeschränkten unterstützenden Wirksamkeit des bürgerlichen Rechts.

Das zweite Kapitel beschäftigt sich mit der rechtlichen Regelung, welche die Grenzen des möglichen Inhalts von Kollektivverträgen festlegt. Neben der Koalitionsfreiheit widmen wir uns vor allem der rechtlichen Regelung. An dieser Stelle ist es wichtig zu erwähnen, dass die im tschechischen Arbeitsgesetzbuch beinhaltetete Regelung den Vertragsparteien des Kollektivvertrages immer nicht genügend Spielraum für die Durchsetzung ihrer Ziele und Interessen bietet. Zum einen ist die rechtliche Regelung überwiegend kogent, zum anderen ist das Niveau der dem Arbeitnehmer garantierten Rechte auch weiterhin hoch. Die Arbeitgeber können sich demnach oft eine weitere Verbesserung auch aus ökonomischer Hinsicht nicht erlauben.

Das abschließende, dritte Kapitel, analysiert letztendlich die Beziehungen zwischen den Normen der einzelnen Kollektivvertragstypen. In Anbetracht der Tatsache, dass die Kollektivverhandlungen in der Tschechischen Republic bislang nur begrenzt stattfinden, handelt es sich um eine Materie, zu der es nur sehr wenige gerichtliche Entscheidungen gibt. Gegenwärtig wird dieses Gebiet auch weitgehend durch die Doktrin des Arbeitsrechtes ignoriert.

## **1. Nationale Formen von Normen der kollektiven Rechtsgestaltung**

### **1.1. Begriff**

Das Tschechische Recht unterscheidet zwischen zwei Arten von Tarifverträgen. Gesetzliche Grundlagen für beide Arten von Tarifverträgen sind das ArbGB von 2006 und das GüKV. Das ArbGB legt einige Voraussetzungen für den Abschluss, die Tarifgebundenheit, die Arten der Tarifverträge und die Laufzeit von Tarifverträgen fest. Das GüKV regelt vor allem die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, einige Elemente des Abschlusses eines Tarifvertrages und die Archivierung.

Obwohl keines der beiden Gesetze den Tarifvertrag definier, kann man aus den Regelungen ableiten, dass der Tarifvertrag ein privatrechtlicher Vertrag zwischen tariffähigen Parteien ist. Der Tarifvertrag beinhaltet einen schuldrechtlichen Teil, der

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien festlegt, und einen normativen Teil, der nach der herrschenden Meinung in der tschechischen Lehre eine Rechtsquelle ist.

## **1.2. Arten von Tarifverträgen und die Entwicklungen der letzten Jahre**

In der Tschechischen Republic sind zwei Arten von Tarifverträgen gesetzlich geregelt. Die beiden Arten der Tarifverträge unterscheiden sich nicht im Inhalt, sondern hinsichtlich der Subjekte, die berechtigt sind, den jeweiligen Vertrag abzuschließen. Sowohl der Betriebskollektivvertrag als auch der Kollektivvertrag höheren Ranges können denselben Gegenstand regeln.

Zum einen sind die Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene berechtigt, Tarifverträge abzuschließen. Diese Tarifverträge binden im Hinblick auf ihren persönlichen Geltungsbereich einerseits den jeweiligen einzelnen Arbeitgeber oder mehrere Arbeitgeber, andererseits sämtliche Arbeitnehmer des Betriebes, d.h. auch diejenigen, die gewerkschaftlich nicht organisiert sind.

Den zweiten Fall der Tarifvereinbarungen nach tschechischem Recht stellen die so genannten Tarifvereinbarungen höherer Stufe dar. Diese Vereinbarungen werden zwischen einzelnen Arbeitgeberverbänden auf Branchenebene und den zuständigen Gewerkschaften abgeschlossen. Diese Tarifverträge beinhalten im Wesentlichen tarifvertragliche Elemente und sind daher grundsätzlich mit den deutschen oder österreichischen Tarifverträgen zu vergleichen. Das Ministerium für Arbeit und Soziale Angelegenheiten (tsch. Ministerstvo práce a sociálních věcí - MPSV) kann unter bestimmten Voraussetzungen Tarifverträge höheren Ranges für allgemeinverbindlich erklären.<sup>1</sup>

## **1.3. Alternativen zum Tarifvertrag**

Der Tarifvertrag ist ein Vertrag, der ausdrücklich im Arbeitsgesetzbuch geregelt wird. Es ist den Vertragsparteien untersagt, die aus dem ArbGB sowie aus dem Kollektivvereinbarungsgesetz hervorgehenden Pflichten (der Vertragsparteien einer Kollektivverhandlung) zu umgehen.

Die Möglichkeit bei der Garantie der Arbeitnehmerrechte andere Vertragstypen zu Hilfe zu nehmen, ist mittels zweier, im Arbeitsgesetzbuch beinhaltenen, Verbote weitgehend

---

<sup>1</sup> Vgl. Verfassungsgerichtshof Entscheidung vom 11. Juni 2003, Aktenzeichen Pl ÚS 40/02, Sb.n.u.US Band 30, Nr. 88, S. 327 ff.

eingeschränkt. In Einklang mit der Regelung von § 22 des Arbeitsgesetzbuches ist zum Abschluss eines Kollektivvertrages nur die die Gewerkschaft berechtigt. Die Regelung des

§23 Abs. 3 aus dem tschechischen Arbeitsgesetzbuch verbietet es, den Tarifvertrag durch einen nicht benannten Vertrag gemäß des Arbeitsgesetzbuches zu ersetzen. Dieses Verbot bedeutet gegenwärtig, dass es nicht erlaubt ist, andere Vertragstypen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern abzuschließen, selbst wenn dies im Interesse der Vertragsparteien sowie der vertretenen Arbeitnehmer geschehen würde. In Anbetracht der Kombination der beiden Begrenzungen (nur Gewerkschaften sind zugelassen und Inominatverträge verboten) würde eventuell anderen, durch einen anderen Arbeitnehmervertreter ausgehandelten Kollektivverträgen keine rechtliche Verbindlichkeit zuerkannt werden.

## **2. Inhalte dieser Normen**

### **2.1. Koalitionsfreiheit**

Die Koalitionsfreiheit ist in Artikel 27 Abs. 1 der Listina, welche die Rechtsposition eines Verfassungsgesetzes hat<sup>2</sup>, gewährleistet. Aus dem erwähnten Artikel erfolgt, dass jeder das Recht hat, sich frei zum Schutze seiner Wirtschafts- und Sozialinteressen mit Anderen zu vereinigen. Im Absatz 3 des Art. 27 der Listina wird betont, dass die Tätigkeit der Gewerkschaftsorganisationen und die Entstehung und Tätigkeit anderer Vereinigungen zum Schutze der wirtschaftlichen und sozialen Interessen nur aufgrund eines Gesetzes beschränkt werden kann, und zwar dann, wenn es sich um eine in der demokratischen Gesellschaft zum Schutze der Sicherheit des Staates, der öffentlichen Ordnung oder der Rechte und Freiheiten anderer notwendige Maßnahmen handelt.

### **2.2. Gesetzliche Regelung**

Die Grundregelung der Tarifverträge ist in §§ 2,22 – 29 und 363 des ArbGB von 2006 enthalten. Gemäß § 2 Abs. 2 des ArbGB von 2006 gilt, dass der Tarifvertrag nur die nachgiebigen Regeln (ius dispositivum) des ArbGB von 2006 ändern kann. Die Grenzen der Abänderbarkeit bilden die zwingenden Normen, die jedoch im ArbGB von 2006 sehr

---

<sup>2</sup> Gemäß Artikel 39 Abs. 3 im Einklang mit Art. 3 und 112 Abs. 1 der Verfassung können die Verfassungsgesetze nur mit Zustimmung einer qualifizierten Mehrheit der Abgeordneten und Senatoren geändert werden. Zur Verabschiedung solches Gesetzes sind 3/5 aller Abgeordneten und 3/5 der anwesenden Senatoren notwendig.

undeutlich abgegrenzt werden. Das ArbGB von 2006 definierte die zwingenden Normen in folgender Weise:

1. die Normen, die in § 363 Abs. 2 des ArbGB von 2006 aufgelistet werden;
2. die Abgrenzung der Beteiligten in Arbeitsverhältnisse;
3. die Bestimmungen bezüglich des Übertragens der (sachlichen) Regelung der Arbeitsverhältnisse auf das Bürgerliche Gesetzbuch (das Prinzip der Delegation<sup>3</sup>);
4. die Regelung der Haftung,
5. die Bestimmungen, in denen zwingende Normen ausdrücklich aufgestellt, oder von deren Wortstellung abgeleitet werden können.

Der Gesetzgeber hat auch so genannte relativ zwingende Normen ins Arbeitsrecht eingeführt. So dürfen die Parteien Bestimmungen, die in § 363 Abs.1 ArbGB von 2006 aufgelistet werden und jene Bestimmungen, welche eine Pflicht eines Subjekts regeln (egal ob es um Arbeitgeber oder Arbeitnehmer geht) nur ändern, wenn dies zu Gunsten des Arbeitnehmers geschieht.

Die sachliche Regelung wurde kurz nach dem Inkrafttreten des Arbeitsgesetzbuches vor dem Verfassungsgericht angegriffen. Das Verfassungsgericht untersuchte die angegriffene Regelung und stellte in seinem Urteil, der unter der Nr. 116/2008 Sb. veröffentlicht wurde, folgendes fest: „...gezwungen ist festzustellen, dass die angegriffene Regelung des § 2 Abs. 1 (zusammen mit anderen Absätzen dieser Regelung sowie weiteren relevanten Regelungen des ArbGB – insbesondere des § 363 Abs. 1 und 2) aus dem oben angeführten Gesichtspunkt betrachtet für die Adressaten kompliziert und in bedeutender Hinsicht auch nicht klar definiert ist. Aufgrund der gewählten legislativen Technik kann man an vielen Stellen des Arbeitsgesetzbuches nur schwer ungenau darauf schließen, welches Verbot der Gesetzgeber eigentlich aussprechen wollte.“ Deshalb hob das Verfassungsgericht einen Grossteil der Regelung aus § 2 Abs. 1 auf. Nach diesem Eingriff des Verfassungsgerichts können die sich aus arbeitsrechtlichen Verhältnissen hervorgehenden Rechte oder Pflichten abweichend vom Arbeitsgesetzbuch geregelt werden, wenn etwas derartiges durch das Gesetz nicht ausdrücklich verboten wird, oder aus der Natur seiner Bestimmungen nicht gefolgert werden

---

<sup>3</sup> Es handelt sich um die gegensätzliche Konzeption zum Subsidiarität, die im Tschechischen Recht zum ersten Mal angewendet wurde. Das Bürgerliche Gesetzbuch bezieht sich auf Arbeitsverhältnisse nur, wenn es das ArbGB explizit feststellt.

kann, dass eine Abweichung nicht möglich ist. Eine Abweichung von der in § 363 Abs. 1 des ArbGB aufgeführten Regelungen, mittels derer die Vorschriften der EU eingearbeitet wurden, ist nicht möglich – dies gilt jedoch nicht, wenn es sich um eine Abweichung zugunsten des Arbeitnehmers handelt.

### **2.3. Inhalt des Tarifvertrages**

Jeder Tarifvertrag, d.h. auch die betrieblichen Tarifverträge, kann im normativen Teil Regeln zur Entlohnung der Arbeitnehmer (z.B. Maßnahmen zur Erreichung einer höheren Qualifikation der Arbeitnehmer), zur Arbeitszeit, zu Urlaubsansprüchen, zur Sicherheit am Arbeitsplatz, zum Gesundheitsschutz, zu den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, Sonderregelungen für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern, zu Arbeitsunfällen und zu besonderen sozialen Rechten der Arbeitnehmer enthalten.

Insbesondere im Hinblick auf soziale Vergünstigungen besteht in der Tschechischen Republik eine Tradition, dass Arbeitgeber den Arbeitnehmer Vergünstigungen bei der Nutzung gewisser sozialer Einrichtungen wie Wochenendhäusern, Berghotels, Betriebswohnungen und ähnlichem gewähren.

Diese betrieblichen Tarifverträge beinhalten daher im Wesentlichen Bestimmungen, die mit einer Betriebsvereinbarung in Deutschland vergleichbar sind. Sie enthalten jedoch im Hinblick auf die möglichen Lohnvereinbarungen ebenfalls auch tarifvertragliche Elemente.

## **3. Verhältnis der Normen der Kollektiven Rechtsgestaltung zueinander**

### **3.1. Geltungsbereich von Tarifverträgen**

Der abgeschlossene Tarifvertrag ist für beide Vertragsparteien, sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Gewerkschaft, bindend und die Arbeitsverträge oder sonstigen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und einzelnen Arbeitnehmern oder interne Vorschriften der Arbeitgeber dürfen nicht dem Tarifvertrag widersprechen.

Gemäß § 24 Abs. 1 ArbGB von 2006 vertritt die Gewerkschaft alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers, d.h. auch diejenigen Arbeitnehmer, welche zwar vom Arbeitgeber angestellt wurden, jedoch nicht Mitglieder der Gewerkschaft sind. Der Tarifvertrag ist bindend für alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers, doch er darf den Arbeitnehmern keine neuen, nicht im ArbGB erwähnten Pflichten, auferlegen.

Der Tarifvertrag höherer Stufe (siehe Kapitel Arten von Tarifverträgen) verpflichten nicht nur die Vertragsparteien – das bedeutet einen Arbeitgeberverband (Verbände) und Gewerkschaften (Konföderation der Gewerkschaften) – sondern alle Arbeitgeber, die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sind oder die im Zeitraum der Wirksamkeit des entsprechenden Tarifvertrags aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten sind, sowie deren Arbeitnehmer.

Das ArbGB stellt fest, dass die Tarifverträge auf die im Vertrag selbst bestimmte Dauer abzuschließen sind.<sup>4</sup> Dabei ist es auch zulässig, unterschiedliche Laufzeiten für einzelne Bestimmungen der Tarifverträge festzulegen. Es kann daher durchaus zweckmäßig sein, eine Art „Manteltarifvertrag“ für bestimmte Regelungen zu treffen, die nicht jährlich neu zu verhandeln sind und daneben die Lohntarifverträge auf ein oder zwei Jahre abzuschließen, die dementsprechend in kürzeren Abständen neu zu verhandeln sind.

Falls der Tarifvertrag auf unbegrenzte Zeit abgeschlossen wurde, räumt § 26 des ArbGB jeder Vertragsseite ein Kündigungsrecht mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ein.<sup>5</sup>

### **3.2. Beziehung zwischen Tarifverträgen**

Gemäß § 27 Abs. 1 des ArbGB gilt, dass ein Tarifvertrag höherer Stufe vor einem betrieblichen Tarifvertrag Vorrang hat („lex superior derogat lex inferior“). Dementsprechend darf der betriebliche Tarifvertrag Rechte oder Pflichten der Arbeitnehmer in kleinerem oder größerem Umfang als der Tarifvertrag höherer Stufe nicht festlegen.

Die Beziehung beider Arten der Tarifverträge ist entsprechend des Prinzips der sog. partiellen Ungültigkeit derjenigen Regelungen des innerbetrieblichen Tarifvertrags festgelegt, welche die aus den arbeitsrechtlichen Beziehungen der Arbeitnehmer hervorgehenden Rechte und Pflichten in geringerem Umfang regeln, als es der Kollektivvertrag höherer Stufe tut. Voraussetzung ist insbesondere, dass im Falle der Kollektivverträge höherer Ebene deren normativer Inhalt der Kollektivverträge spezifisch genug formuliert wird.

Fakt ist allerdings, dass die „Erfassung“ der Arbeitnehmer durch einen Kollektivvertrag höherer Stufe in der Tschechische Republic nicht besonders hoch ist, (bzw.

---

<sup>4</sup> Vgl. Höchstgerichtshof Entscheidung vom 11. März 2003, Aktenzeichen Cdo 1155/2002, Soudní Judikatura 2003, Nr. 3, S. 190.

<sup>5</sup> Der Gesetzgeber bereitet für die nahe Zukunft eine Änderung dieser Regelung vor. Für Kollektivverträge soll die allgemeine Regelung des tschechischen BGB gelten, nach der subsidiär

keine essentielle Bedeutung hat), denn die Tarifvereinbarungen werden hier auch weiterhin noch hauptsächlich auf der Ebene der innerbetrieblichen Tarifverträge ausgehandelt. Falls Kollektivverträge höherer Stufe abgeschlossen (erweitert) werden, so regeln sie im Hinblick auf die Arbeitnehmer nur wenig Rechte und Pflichten in den arbeitsrechtlichen Beziehungen, d.h. ihr normativer Teil befindet sich oft im Ungleichgewicht zu deren obligativem, oder zu verschiedenen proklamativen Passagen. Die Gründe hierfür können verschiedener Art sein, angefangen mit einer recht detaillierten, aber bislang noch zu rigiden Regelung der arbeitsrechtlichen Beziehungen im tschechischen Arbeitsgesetzbuch, welche keinen Raum für die Ausgestaltung einer ausreichenden Vertragsfreiheit bietet; bis hin zu der Tatsache, dass die zu sehr breitpalletige Zusammensetzung der Größe sowie Ausrichtung einiger „Verbände“ der Sozialpartner, die Möglichkeit eine gemeinsame Herangehensweise zu einem breiteren Spektrum an Problemen zu finden, teilweise eliminiert. Insbesondere diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, bei denen kein innerbetrieblicher Tarifvertrag abgeschlossen wurde, für die aber ein Tarifvertrag höherer Stufe verbindlich ist (siehe Auslegung zu § 25), können aus den oben angeführten Gründen (Ungenauigkeit bezüglich der Vereinbarung des Kollektivvertrages höherer Stufe) auf eine Reihe von Applikationsproblemen stoßen.

### **3.3. Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge**

Das Ministerium für Arbeit und Soziale Angelegenheiten kann einen Tarifvertrag höherer Stufe im Rahmen einer bestimmten Branche, wenn beide Vertragsparteien dieses einstimmig fordern, für allgemeinverbindlich erklären.<sup>6</sup>

Die dahingehenden Vorschriften sind in §7, 7 a des GüKV enthalten. Neben formellen Voraussetzungen des Antrags sollen entweder die Arbeitgeberseite oder die Gewerkschaften die Bedingungen an die Repräsentativität erfüllen. D.h. die durch den Arbeitgeberverband vertretenden Arbeitgeber beschäftigen die Mehrzahl der Arbeitnehmer in der Branche, für welche die Allgemeinverbindlichkeit in Anspruch genommen werden soll, oder die Gewerkschaften vertreten die Mehrzahl der Arbeitnehmer in derselben Branche.

Die Branche und ihre Abgrenzung sind Schlüsselbegriffe der ganzen Regelung, die im Jahre 2005 eingeführt wurde. Der Gesetzgeber hat leider für die Definition der Branchen die für statistische Zwecke geschaffene Klassifikation der wirtschaftlichen Tätigkeiten (tsch.

---

<sup>6</sup> Zur früheren Regelung und derer Problemen siehe Verfassungsgerichtshof Entscheidung vom 6. November 2002, Aktenzeichen IV. ÚS 673/02, Sb.n.u.US Band 28, Nr. 36, S.443; oder Verfassungsgerichtshof Entscheidung vom 11. März 2003, Aktenzeichen Pl. ÚS 40/02, Sb.n.u. US Band 30, Nr. 88, S.327.



„OKEČ) benutz.<sup>7</sup> Die Repräsentativität, und eventuell die Allgemeinverbindlichkeit werden deshalb nur für diejenigen Arbeitgeber, deren Tätigkeit überwiegend zu demselben statistischen Code gehört, beurteilt und erklärt.

Die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit wird in der Sammlung der Gesetze veröffentlicht und ab dem nach der Veröffentlichung folgenden Kalendermonat ist der Tarifvertrag für alle Arbeitgeber mit Tätigkeit in derselben Branche verbindlich. Ausnahmen gelten nur für kleine Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer oder zu mehr als 50% Behinderte beschäftigen; für Arbeitgeber, die schon an einen anderen Tarifvertrag höherer Stufe gebunden sind; oder für Arbeitgeber, die sich in einer schwierigen Situation (wie z.B. Konkurs) befinden.

### **Würdigung**

Nach 1989 wurden sowohl die Vorschriften des Kollektivarbeitsrechts als auch andere Bereiche des Arbeitsrechts wiederholt novelliert. Im Jahr 2006 kam es nur (historisch zweiten) Rekodifizierung des Tschechischen Arbeitsrechts. Kollektivverhandlungen sowie deren vertragliche Ergebnisse werden allmählich wieder zu einem wichtigen Instrument bei der Regelung gegenseitiger Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und seine Arbeitnehmer.

Trotz der gesamtheitlich positiven Entwicklung kann nicht übersehen werden, dass einer weiteren Entwicklung des Arbeitsrechtes insbesondere zwei Tatsachen im Wege stehen. Dies ist zum einen vor allem der hohe Anteil an Kogenz der hiesigen Rechtsregelung, die kaum Spielraum für eine weite vertragliche Ausgestaltung bietet. Dabei ist es wichtig zu bemerken, dass die tschechische Praxis selbst auch nicht gewohnt ist, die Instrumente des kollektiven Arbeitsrechts kreativ zu nutzen. Tarifverträge wiederholen somit oft nur die gesetzliche Regelung. Den zweiten Mangel stellt die (im Vergleich zu Österreich oder Deutschland) Bevorzugung der Gewerkschaften als des ausschließlichen Vertreters der Arbeitnehmerinteressen dar.

Der Tarifvertrag ist als Vertragstyp nur im Arbeitsgesetzbuch festgelegt. Der Gesetzgeber hat in weitreichender Hinsicht auch in diesem Falle die Vertragsfreiheit dadurch eingeschränkt, dass rechtlich verbindliche Vereinbarungen durch keinen anderen

---

<sup>7</sup> Auf Grund einer Mitteilung des Tschechischen Statistikamtes (Český statistický úřad) vom 18. September 2007 ist nämlich „die OKEČ“ durch eine andere Tätigkeitenklassifikation ersetzt worden, nämlich durch die so genannte Klassifikation der ökonomischen Tätigkeiten (Klasifikace ekonomických činností). Diese kennt aber das Gesetz über Kollektivverhandlungen nicht und arbeitet auch nicht mit ihr.

Arbeitnehmervertreter getroffen werden können. Auch die Gewerkschaftsorganisation ist bezüglich der Wahl des spezifischen Vertragstyps zur vertraglichen Festlegung des mit dem Arbeitgeber ausgehandelten Kompromisses weitgehend limitiert. Das Arbeitsgesetzbuch legt nämlich üblicherweise fest, dass eine solche Regelung im Kollektivvertrag beinhaltet werden muss. Dennoch kommt es auch im Bereich des vertraglichen Kollektivarbeitsrechtes allmählich zu einer Rückkehr zur Vertragsautonomie. Auf Grund des Eingriffs des Verfassungsgerichtes kam es im Jahr 2008 zum Durchbrechen der Doktrin, gemäß welcher das bürgerliche Recht nur begrenzt auf das Arbeitsrecht anwendbar ist. Die rechtlichen Vertreter der Vertragsparteien können dank dieser Entwicklung die Grenzen der Vertragsfreiheit im Kollektivarbeitsrecht neu entdecken.

### **Abkürzungen**

ArbGB von 2006	Gesetz Nr. 262/2006 Sb., Arbeitsgesetzbuch idF (zuletzt) Gesetz Nr. 585/2006 Sb.
ArbGB von 1965	Gesetz Nr. 65/1965 Sb., Arbeitsgesetzbuch idF Gesetz Nr. 169/2005 Sb.
Bürgerliches Gesetzbuch	Gesetz Nr. 40/1964 Sb., idF Gesetz Nr. 443/2006 Sb.
Sb. <sup>8</sup>	Sammlung der Gesetze
Sb. z. a n.	Sammlung der Gesetze und Verordnungen
Listina	Listina základních práv a svobod – Katalog der Grundrechte und Freiheiten idF (zuletzt) Verfassungsgesetz Nr. 162/1998 Sb.
GüKV	Gesetz Nr. 2/1991 Sb. über Kollektivverhandlungen idF des Gesetzes Nr. 264 vom 2006

---

<sup>8</sup> In diesem Beitrag werden die Rechtsvorschriften in der Weise zitiert, die in der tschechischen Jurisprudenz üblich ist. Z. B.: Gesetz Nr. 555/1919 Sb. z. a n. bezeichnet Gesetz Nr. 555, welches im Jahre 1919 erlassen wurde. „Sb. z. a n.“ oder „Sb.“ sind zwei Namen für die Sammlung der Rechtsvorschriften, erste bedeutet Sammlung der Gesetze und Verordnungen, zweite bezeichnet die Sammlung der Gesetze.