

Lohn- und Lohnnebenkosten - Slowakei

14.04.2017

Inhalt

- ▶ Allgemeines zum Arbeitsmarkt
- ▶ Bis 2020 fehlen der Automobilindustrie 14.000 Arbeitskräfte
- ▶ Roma-Minderheit kaum in den Arbeitsmarkt integriert
- ▶ Firmen wollen weiter Personal einstellen
- ▶ Löhne und Gehälter
 - ▶ Weitere Lohnbestandteile
 - ▶ Sozialversicherungsbeiträge
- ▶ Arbeitsrecht
 - ▶ Rechtsgrundlagen
 - ▶ Entsendung von Arbeitnehmern in die Slowakei
 - ▶ Vertragsabschluss
 - ▶ Rechte und Pflichten der Vertragsparteien
 - ▶ Vertragsbeendigung
- ▶ Kontaktanschriften

Rückgang der Arbeitslosigkeit führt zu Personalmangel / Firmen müssen in Ausbildung investieren / Von Gerit Schulze (April 2017)

Bratislava (GTAI) - Am slowakischen Arbeitsmarkt hat sich die Lage in den vergangenen drei Jahren merklich entspannt. Die Erwerbslosenquote ist unter 10% gerutscht; Arbeitnehmer können häufig zwischen mehreren Jobangeboten wählen. Vor allem in der Autoindustrie und im IT-Sektor sind Fachkräfte knapp, was den Druck auf die Löhne erhöht. Die jährlichen Gehaltszuwächse liegen bei 4 bis 5%. Zugleich müssen Arbeitgeber sich mehr um die Qualifizierung und Weiterbildung von Personal kümmern. (Kontaktanschriften)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

In der Slowakei rutschte die Arbeitslosenquote 2016 im Vorjahr erstmals seit acht Jahren unter 10%. Die Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen stieg auf einen Höchstwert von 64,9%, ebenso die Zahl der Erwerbspersonen mit 2,76 Mio.

Die positive Entwicklung setzt sich weiter fort. Für Februar 2017 vermeldete das Zentrale Büro für Arbeit, Soziales und Familie (UPSVaR), das eine eigene Berechnungsmethode verwendet, eine Arbeitslosenquote von 8,4%. Insgesamt waren bei den Arbeitsämtern 267.000 Jobsuchende registriert und damit fast 60.000 weniger als im Vorjahresmonat. Zugleich steigt die Zahl der offenen Stellen: Ende Februar 2017 waren fast 41.000 Positionen zu vergeben (6.700 mehr als zwölf Monate zuvor).

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

Unter den Arbeitslosen ist knapp ein Fünftel unter 25 Jahre alt, weitere 12% sind 55 Jahre und älter (Zahlen für das 3. Quartal 2016). Immerhin 40.000 Arbeitslose haben einen Hochschulabschluss (15%) und ein weiteres Drittel Abitur (94.000). Dagegen dürfte die Integration für die 48.000 Jobsuchenden ohne Schulabschluss und Berufsausbildung schwer sein. Über die Hälfte der im 3. Quartal 2016 registrierten Arbeitslosen war schon ein Jahr und länger auf Jobsuche (145.500).

Bis 2020 fehlen der Automobilindustrie 14.000 Arbeitskräfte

Gleichzeitig brauchen die Unternehmen in vielen Regionen dringend mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil vor allem im Umfeld der Fahrzeugproduktion Investoren neue Fabriken eröffnen. Schätzungen des Automobilverbands ZAP SR gehen davon aus, dass in der Branche bis 2020 rund 14.000 Beschäftigte fehlen werden. Gefragt sind derzeit vor allem Mechaniker und Mechatroniker, Produktionsleiter und Logistikspezialisten.

Der Branchenverband ZAP SR macht sich deshalb stark für eine schnellere Implementierung des dualen Berufsbildungssystems und für mehr kurzfristige Requalifizierungsmaßnahmen in den Betrieben. Im Schuljahr 2017/18 nehmen erst rund 1.400 Schüler an der dualen Ausbildung teil, davon zwei Drittel in der Autoindustrie. Das Interesse ist geringer als das Angebot, denn die Unternehmen haben insgesamt fast 2.300 Plätze bereitgestellt.

Im Logistiksektor sorgt die Ankunft von Amazon für Unruhe. Der US-Konzern plant bei Sered in der Westslowakei ein Rücksendezentrum und braucht dafür 1.000 Beschäftigte. Personal soll mit Zusatzangeboten wie Zahn- und Krankenversicherung, Mitarbeiteraktien oder betriebliche Altersvorsorge angelockt werden. Dringenden Personalbedarf haben auch die slowakischen Software-Unternehmen und Shared Service Center. Allein die neunzig Mitglieder des IT-Verbandes ITAS suchen derzeit 10.000 IT-Fachkräfte.

Der Mangel an technischem Personal treibt die Löhne nach oben und erhöht zugleich die Kosten für Umschulungsmaßnahmen. Häufig müssen die Unternehmen Arbeitskräfte einstellen, die nicht über genügend praktische Erfahrung oder technische Ausbildung verfügen und diese dann teuer qualifizieren.

Um die Beschäftigten im Unternehmen zu halten, sind mehr Aufwendungen für Zusatzleistungen nötig. Das erhöht den Automatisierungsdruck. Laut einer Befragung des Personaldienstleisters Manpower rechnen zwei Drittel der Industriebetriebe in den nächsten zwei Jahren mit mehr Investitionen in Robotertechnik.

Derweil überbrückt die Slowakei die personellen Engpässe in der Wirtschaft immer häufiger mit Gastarbeitern. Laut zentraler Arbeitsagentur UPSVaR arbeiteten Ende 2016 rund 35.000 Ausländer in der Slowakei - ein Viertel mehr als im Jahr zuvor.

Zeitarbeitsagenturen berichten allerdings von hohen administrativen Hürden bei der Beschäftigung von Nicht-EU-Ausländern. Oft sei es schwierig nachzuweisen, dass kein Slowake an dem Job interessiert ist. Zudem musste der Arbeitgeber bislang eine freie Stelle für mindestens 30 Tage dem Arbeitsamt zur Vermittlung anbieten. Diese Regelungen sollen nun für Saisonkräfte aus Drittstaaten und für unternehmensinterne Transfers ("intra-corporate transfers") aufgeweicht werden.

Roma-Minderheit kaum in den Arbeitsmarkt integriert

Ein großes Potenzial zur Entspannung am Arbeitsmarkt sehen Experten in der Roma-Minderheit. Die Beschäftigungsquote in dieser Bevölkerungsgruppe liegt erst bei 15%. Würde dieser Wert dem üblichen Durchschnitt des Landes angepasst, so stünden bis zu 150.000 zusätzliche Arbeitskräfte zur Verfügung, ergab eine Studie der Slowakischen Akademie der Wissenschaften. Allerdings gilt die Integration der oftmals Langzeitarbeitslosen ohne berufliche Erfahrungen als schwierig.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

Regional weist die Arbeitslosenstatistik weiterhin große Unterschiede auf. Im Februar 2017 gab es in vier Kreisen offiziell mehr als 20% Erwerbslose (Kezmarok, Roznava, Revuca, Rimavska Sobota). In den Bezirken Banska Bystrica, Kosice und Presov waren offiziell 165.000 Personen auf Arbeitssuche.

Anders sieht die Lage im Westen des Landes aus. Dort hatten 22 Arbeitsamtskreise im Februar 2017 eine Quote von unter 5%, meist im Großraum Bratislava und in den Zentren der Automobilindustrie. Am geringsten war die Arbeitslosigkeit in den Bezirken Trnava (3,9%) und Bratislava (4,1%). Da die meisten neuen Investoren ins Umfeld der Autofabriken gehen, verschärft sich der Personalmangel dort.

Um die derzeit rund 267.000 offiziell registrierten Arbeitslosen zu einer Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu motivieren, will die Regierung die Bedingungen für den Bezug von Sozialleistungen verschärfen. Aushilfsarbeiten während der Arbeitslosigkeit sollen an maximal 40 Tagen im Jahr möglich sein. Wer mehrfach schon nach einem Monat wieder kündigt, könnte seine Ansprüche auf staatliche Unterstützung ebenso verlieren wie Arbeitslose, die nicht zu Umschulungsmaßnahmen bereit sind.

Firmen wollen weiter Personal einstellen

Bei der Stimmungsumfrage von fünf ausländischen Wirtschaftsverbänden in der Slowakei, darunter die Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer (AHK Slowakei), gaben 44% der teilnehmenden Firmen an, 2017 Beschäftigte einzustellen. Nur 10% der Unternehmen wollen Entlassungen vornehmen. Die Verfügbarkeit von Fachkräften gehört mit einer Schulnote von 3,8 inzwischen zu den am schlechtesten bewerteten Standortfaktoren. Auch die Flexibilität des Arbeitsrechts (3,6) und das Berufsbildungssystem (3,7) sehen die Unternehmen zunehmend negativ.

Erhebungen des Personaldienstleisters Manpower zeigen ebenfalls eine starke Tendenz zu mehr Einstellungen. Für das 2. Quartal 2017 planen demnach 12% der slowakischen Unternehmen, Jobs zu schaffen. Lediglich 2% bauen Stellen ab. Am häufigsten wollen Betriebe des verarbeitenden Gewerbes Arbeitskräfte einstellen.

Ein Instrument zur Motivation der Angestellten könnten flexiblere Arbeitszeitmodelle sein. Hier hat die Slowakei noch Nachholbedarf. Laut Eurostat arbeiteten 2015 erst 5,8% der Beschäftigten in Teilzeit (EU-Durchschnitt: 19,6%). Der Anteil der Telearbeitsplätze (Home office) betrug 8,8% (EU-28: 14,5%).

Für die Suche nach Spezialisten und Führungskräften empfiehlt sich der Einsatz von professionellen Personalvermittlern. Seriöse Anbieter verlangen als Vermittlungsgebühr für Spezialisten und für Managementpositionen drei bis vier Monatsgehälter Honorar. Üblich sind auch Festpreise mit Erfolgsgarantie. Die AHK Slowakei berechnet 1.000 Euro pro Position und organisiert dafür persönliche Gespräche mit den Bewerbern.

Gewerkschaften spielen kaum eine Rolle in der Slowakei. Nur vereinzelt gibt es Streiks im öffentlichen Dienst oder in der Automobilindustrie.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten in der Slowakei (2016)

Bevölkerung (zum 31.12.16, in Mio.)	5,44
Erwerbspersonen(Bevölkerung älter als 15 Jahre, in Mio.)	2,76
Erwerbstätige (in Mio.)	2,49
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	9,7
Analphabetenquote (in %, zum 1.1.16)	0,2
Universitätsabschluss (in %, zum 1.1.16)	18,2

Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

Löhne und Gehälter

Slowakische Arbeitnehmende profitieren vom Konjunkturaufschwung und dem hohen Bedarf an neuen Mitarbeitern. Die Monatslöhne sind 2016 durchschnittlich um 3,8% auf 912 Euro gestiegen. Das regierungsnahen Institut für Finanzpolitik erwartet für 2017 bis 2019 nominale Zuwächse zwischen 4 und 5%, sodass der Durchschnittslohn spätestens 2019 die Marke von 1.000 Euro erreicht. Die Entwicklung der Arbeitsproduktivität bleibt hinter den hohen Lohnzuwächsen zurück. Während die Reallöhne zwischen 2014 und 2016 durchschnittlich um 3,7% pro Jahr gewachsen sind, stieg die Arbeitsproduktivität nur um 1,3%.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2014	2015	2016
nominal (in Euro)	858	883	912
reale Veränderung (in %) *)	4,2	3,2	3,8

*) gegenüber dem Vorjahr

Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

Der zunehmende Personalmangel wirkt sich besonders in der Automobilindustrie auf die Löhne aus. Da inzwischen mit Jaguar Land Rover ein vierter Autohersteller Beschäftigte anwirbt, verschärft sich die Situation. Das britisch-indische Unternehmen braucht 2.600 Arbeitskräfte und will laut Presseberichten Einstiegsgehälter von 1.200 Euro zahlen. Daran müssen sich die anderen Autofabriken orientieren.

Bei Kia Motors in Zilina sehen die jüngsten Kollektivverhandlungen im April 2017 einen Anstieg der Bezüge um durchschnittlich 7,5% vor. Derzeit liegen die Löhne der 3.800 Beschäftigten laut Hospodarske noviny bei 1.350 Euro. Bei PSA Peugeot Citroën in Trnava wurden im März 2017 Lohnsteigerungen von 6,3% vereinbart. Langzeitmitarbeiter bekommen Bonuszahlungen. Die Franzosen zahlen bislang durchschnittlich rund 1.000 Euro. Branchenprimus VW zahlt im Werk Bratislava neben dem Durchschnittslohn von 1.800 Euro sogar ein 13. und 14. Gehalt.

Der Automobilssektor offeriert schon jetzt die besten Löhne im verarbeitenden Gewerbe. Sie liegen um etwa ein Viertel über dem Niveau der anderen Industriezweige. Besonders wenig wird in der Textilbranche und in der Holzverarbeitung bezahlt. Das meiste Geld verdienen Angestellte im IT-Sektor und im Finanzgewerbe. Dagegen hat die gute Entwicklung im Tourismussektor bislang nur wenig Auswirkungen auf die Löhne im Hotel- und Gastgewerbe, die zu den niedrigsten im Land gehören.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2016 (in Euro)	Veränderung 2016/15 *)
Insgesamt	912	3,3
Bauwirtschaft	651	3,0
Bergbau	1.113	6,9
Verarbeitendes Gewerbe, darunter	978	3,5
.Nahrungsmittel-/Getränkeindustrie	818	4,1
.Textil-/Kleidungsindustrie	653	3,2
.Holz- und Papierindustrie	762	3,4
.Chemische Industrie	1.147	3,0
.Gummi- und Kunststoffindustrie	998	4,2
.Maschinenbau	1.105	3,8
.Metallurgie	951	2,6
.Computer und Elektronik	957	2,8
.Elektrische Ausrüstungen	1.031	3,5
.Fahrzeugbau	1.222	3,3
Handel	830	2,0
Hotel und Gastronomie	554	3,9
Verkehr und Lagerung	904	4,8
IT und Telekommunikation	1.739	-0,7
Finanzwesen, Versicherungen	1.747	3,6
Immobilien	910	1,9

*) nominal gegenüber dem Vorjahr

Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

Der Mindestlohn ist 2017 um 7% gestiegen und liegt bei 435 Euro. Ziel der Regierung ist ein Niveau von 500 Euro bis 2020. Derzeit sind von der Regelung rund 125.000 Arbeitnehmer betroffen. Experten kritisieren die schnelle Anhebung, die nur politisch motiviert sei und nicht mit einem Anstieg der Arbeitsproduktivität einhergehe.

Das starke West-Ost-Gefälle bei den Löhnen bleibt bestehen. Im Hauptstadtbezirk Bratislava lag der Durchschnittslohn 2016 um ein Drittel über dem Wert der anderen Regionen. Stark aufgeholt hat der östlich von Bratislava gelegene Bezirk Trnava, der nun das zweithöchste Lohnniveau im Land hat. Erstaunlich ist, dass Nitra bislang nicht vom "Jaguar-Effekt" profitieren konnte. Trotz der Lage im Westen des Landes werden in dem Bezirk die zweitniedrigsten Löhne gezahlt.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen

Region	2016 (in Euro)	Veränderung 2016/15 *)
Landesdurchschnitt	912	3,3
Bratislava	1.161	3,5
Trnava	837	4,8
Trencin	827	1,8
Kosice	825	2,7
Zilina	815	3,7
Banska Bystrica	776	3,3
Nitra	755	2,6
Presov	708	3,7

*) nominal gegenüber dem Vorjahr

Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

Große Unterschiede in der Bezahlung gibt es noch zwischen Frauen und Männern. Laut PwC Women in Work Index 2017 verdienen weibliche Beschäftigte 19% weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Durchschnitt der OECD-Länder liegt bei 16%.

Die Angaben des Statistikamtes zu den Durchschnittslöhnen sind nur als erster Anhaltspunkt für die Kostenkalkulation zu gebrauchen. Tatsächlich werden für spezielle Positionen deutlich höhere Löhne gezahlt. Eine Umfrage des Jobportals Profesia.sk hatte im Sommer 2016 ergeben, dass Absolventen von technischen Studiengängen (IT oder Maschinenbau) heute Einstiegsgehälter von 1.200 bis 1.300 Euro erwarten.

Auch Mitarbeitende bei Unternehmen mit ausländischem Kapital setzen auf überdurchschnittliche Bezahlung. Dafür müssen sie sehr gute Qualifikationen mitbringen, eine oder mehrere Fremdsprachen sprechen und bereit sein, eigenverantwortlich zu arbeiten. Bei der erwähnten Frühjahrsumfrage von fünf ausländischen Wirtschaftsverbänden hatten die teilnehmenden Unternehmen angegeben, die Löhne 2017 um durchschnittlich 6,8% zu erhöhen.

Anhaltspunkte für konkrete Lohnkosten bietet der "Quartalsbericht über den Preis der Arbeit" (ISCP), den vierteljährlich das slowakische Arbeitsministerium und die Beratungsfirma Trexima erstellen. Der Bericht repräsentiert rund die Hälfte aller Arbeitgeber und erlaubt Rückschlüsse auf die Löhne für konkrete Positionen.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen *)

Klassifizierung SK ISCO-08	3. Quartal 2016 (in Euro)
Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung (1120)	3.188
Geschäftsführerin eines kleinen bis mittleren Unternehmens (1321)	2.503
Vertriebsleiterin (1221)	2.551
Ingenieurin (2141)	1.734
Programmiererin (2512-2519)	1.806
Sekretärin (4120)	896
Buchhalterin (3313)	1.039
Kraftfahrerin (8332)	714

*) zur besseren Lesbarkeit wird bei den Berufsbezeichnungen die weibliche Form verwendet

Quelle: Forschungs- und Beratungsgesellschaft Trexima (<http://www.trexima.sk> ▶)

Bruttolöhne (Produktion) *)

Klassifizierung SK ISCO-08	3. Quartal 2016 (in Euro)
Angelernte Arbeiterin (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist, 9329)	640
Mitarbeiterin, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist (8114 - 8189)	835
Ausgebildete Mitarbeiterin mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann (7231,7412)	927
Mitarbeiterin mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Vorarbeiterin die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet (3115,3122)	1.311

*) zur besseren Lesbarkeit wird bei den Berufsbezeichnungen die weibliche Form verwendet

Quelle: Trexima

WEITERE LOHNBESTANDTEILE

In Zeiten knapper Personalressourcen sind nichtmonetäre Anreize wichtig, um Arbeitskräfte zu gewinnen. Eine Umfrage des Marktforschungsunternehmens ACRC hatte 2016 ergeben, dass 80% der Beschäftigten eine Stelle auch danach auswählen, welche Zusatzleistungen der Arbeitgeber anbietet. Während Essensgutscheine selbstverständlich sind, erwartet jeder zweite Angestellte, dass sich die Firma auch um Gesundheit und Regeneration kümmert. Dazu gehören Physiotherapien, Gripeschutzimpfungen oder Programme für eine Work-Life-Balance.

Bei der Bezahlung von Fach- und Führungskräften spielen variable Lohnbestandteile eine wichtige Rolle. Sie machen bei Geschäftsführungen und Führungskräften rund 15% der Gesamtvergütung aus.

Laut Vergütungsreport 2017 von Kienbaum und AHK Slowakei stellen 77% der befragten Firmen ihrer Geschäftsführung einen Firmenwagen bereit. 54% der Führungskräfte und 23% der höheren Angestellten erhalten einen

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

Dienstwagen. Fast zwei Drittel der Belegschaft in den beteiligten Unternehmen (überwiegend ausländische Investoren) bekommen eine betriebliche Altersvorsorge. Etwa 70 bis 80% der Arbeitnehmer können Weiterbildungsangebote wahrnehmen. Weitere Bonusleistungen sind Firmendarlehen, Mitarbeitererrabatte, zusätzliche Urlaubstage oder Transportkostenzuschüsse, die knapp ein Drittel der Betriebe offerieren.

Da es aufgrund der hohen Eigentumsquote nur wenig Mietwohnungen gibt, ist die Mobilität der Arbeitnehmer gering. Einige Firmen gehen deshalb dazu über, Unterkünfte für ihre Beschäftigten anzumieten oder zu errichten.

Ein wichtiges Auswahlkriterium für Bewerber ist der Ruf der Firma. Investitionen in das Image des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber können sich daher lohnen. Wie Erhebungen des Jobportals Profesia.sk zeigen, gehören deutsche Konzerne in vielen Branchen zu den beliebtesten Arbeitgebern.

Nach Untersuchungen des Gehaltsportals Platy.sk hat jede vierte Firma in der Slowakei 2016 eine Jahresendprämie gezahlt, durchschnittlich 75% eines Monatsgehalts. Besonders Mitarbeiter im höheren Management kommen in den Genuss der Prämien. Eine steigende Anzahl von Unternehmen gewährt ein 13. Gehalt. Das betraf laut Platy.sk 2016 bereits 17% aller Beschäftigten, die etwa 80% eines Monatslohns bekamen.

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Sozialbeiträge 2017 (in % der Bemessungsgrundlage) 1)

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Rentenversicherung	17,0	7,0
.Altersrentenversicherung	14,0	4,0
.Invaliditätsversicherung	3,0	3,0
Krankenversicherung 2)	10,0	4,0
Krankengeldversicherung	1,4	1,4
Arbeitslosenversicherung	1,0	1,0
Sonstige Versicherungen	5,0	-
.Reservefonds	4,75	-
.Garantieversicherung	0,25	-
Insgesamt	34,4	13,4

1) der Beitragssatz für die Unfallversicherung beträgt 0,8%, er wird vom Arbeitgeber getragen und von den Gesamtlohnkosten berechnet. Seit 1.1.13 müssen die Sozialabgaben auch für geringfügige Beschäftigten, den "Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen" (slowakisch: dohoda o pracovnej cinnosti) bezahlt werden; 2) für Geringverdiener mit einem Bruttolohn bis 570 Euro gelten auf Antrag ermäßigte Beiträge zur Krankenversicherung durch eine abgesenkte Bemessungsgrundlage (Informationen bei der Krankenversicherung <http://www.vszp.sk> ▶)

Quellen: PricewaterhouseCoopers (PWC), Gesetze

Für die Unfall- und Krankenversicherung gibt es keine Beitragsbemessungsgrenzen. Für alle übrigen Sozialabgaben entspricht die Bemessungsgrenze dem siebenfachen Durchschnittslohn der letzten zwei Jahre und liegt 2017 bei 6.181 Euro pro Monat.

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Unter Beachtung des Mindestlohns und abgeschlossener Kollektivverträge frei verhandelbar
Mindestlohn	Je nach Schwierigkeitsstufe und der Verantwortung der auszubehenden Arbeit, seit 1.1.17: 435 Euro pro Monat (2,50 Euro pro Stunde) bis 870 Euro pro Monat. Diese Regelungen gelten auch für vereinfachte Arbeitsverträge (dohody)
Arbeitsstunden pro Woche	Maximal 40 Stunden - mit Überstunden höchstens 48 Stunden; für Schichtarbeiter: 38,75 im Zweischicht-Betrieb; 37,50 im Dreischicht- oder Dauerbetrieb
Regelarbeitstage pro Woche	5
Zulässige Überstunden	Maximal 150 Stunden/Kalenderjahr nach Anordnung des Arbeitgebers, maximal 400 Stunden/Jahr nach individueller Vereinbarung mit den Arbeitnehmern
Bezahlte Feiertage	15 Kalendertage
Bezahlte Urlaubstage	Vier Wochen; für alle Beschäftigten, die bis Ende des Kalenderjahres das 33. Lebensjahr vollendet haben, fünf Wochen
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt)	Laut Vereinbarung
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Laut Vereinbarung
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	Zahlung durch den Arbeitgeber in den ersten zehn Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit. Für die ersten drei Kalendertage 25% der ermittelten täglichen Bemessungsgrundlage (maximale Bemessungsgrundlage 58,0603 Euro pro Kalendertag). Ab dem vierten bis zum zehnten Tag 55%, ab dem elften Tag zahlt die Sozialversicherung mit einer Höchstgrenze von 31,93 Euro pro Tag
Probezeit	Maximal drei Monate, bei leitenden Angestellten maximal sechs Monate

Quellen: Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie, Sozialversicherung, Gesetze

RECHTSGRUNDLAGEN

Allgemeine Rechtsgrundlage für Arbeitsverhältnisse ist das am 1.4.02 in Kraft getretene Arbeitsgesetzbuch (ArbGB, Zakonník prace/ZP, Gesetz Nr. 311/2001 Slg.). Es findet auch auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen ausländischen Arbeitgebern und den auf dem Gebiet der Slowakei tätigen Arbeitnehmern Anwendung, sofern in den Rechtsvorschriften über das internationale Privatrecht nichts anderes festgelegt ist. Seit der Verabschiedung des Gesetzes wurde es vielfach überarbeitet, was kaum zur Sicherheit und Übersichtlichkeit des slowakischen Arbeitsrechts beiträgt.

ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN IN DIE SLOWAKEI

Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat in die Slowakei entsendet werden, benötigen keine Arbeitserlaubnis (§ 2 Abs. 2, Ges. Nr. 5/2004 Slg.). Allerdings muss die Entsendung

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

innerhalb von sieben Arbeitstagen ab Arbeitsaufnahme schriftlich beim zuständigen Amt für Arbeit, Soziales und Familie gemeldet werden.

Die Entsendung von Arbeitnehmern in die Slowakei ist seit 2016 wesentlich komplizierter durch das neue Gesetz über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Ges. Nr. 351/2015 Slg.). Der Arbeitgeber muss spätestens am ersten Tag der Entsendung das slowakische Arbeitsinspektorat darüber informieren.

Anzugeben sind die vorausgesetzte Anzahl und Identifikationsangaben der entsendeten Arbeitnehmer, Einsatzzeiten der Entsendung sowie der Arbeitsort in der Slowakei. Darüber hinaus muss eine Kontaktperson in der Slowakei festgelegt werden, welche im Namen des entsendenden Arbeitgebers mit dem slowakischen Arbeitsinspektorat bezüglich der Entsendung kommunizieren wird.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die geforderten Dokumente wie Arbeitsvertrag oder Lohnunterlagen während der gesamten Entsendezeit am Ort der Arbeitsausübung zu verwahren und auf Aufforderung des Arbeitsinspektorats ins Slowakische übersetzen zu lassen. Außerdem muss ein Nachweis der Arbeitszeit geführt werden. Bei Nichterfüllung drohen hohe Geldstrafen, sagt Rechtsanwalt Igor Augustinic von der Kanzlei bpv Braun Partners in Bratislava. Nach seinen Erfahrungen ist die Entsendung nun mit höheren administrativen Hindernissen verbunden. Das betreffe die Kommunikation mit slowakischen Behörden und die Vorbereitung der erforderlichen Dokumente. "Ausländische Arbeitgeber sind daher oft gezwungen, Dienstleistungen lokaler Berater zu nutzen" ergänzt Rechtsanwältin Monika Kardosova.

Für die Sozialversicherung der Entsandtkraft gilt grundsätzlich das Territorialprinzip: Der Arbeitnehmer wird dort versichert, wo die Arbeit ausgeführt wird. Ein Antrag auf Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem ist möglich (A1-Bescheinigung), wenn der Einsatz auf maximal 24 Monate befristet ist und der zu entsendende Mitarbeiter keinen vorher entsendeten Mitarbeiter ablöst.

Ausführliche Informationen zur Entsendung von Arbeitnehmern hält die AHK Slowakei in einem Merkblatt bereit. Außerdem kann bei der AHK das Arbeitsgesetzbuch in deutscher Übersetzung für 39 Euro zuzüglich MwSt. erworben werden.

VERTRAGSABSCHLUSS

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber begründet (§ 42 Arbeitsgesetzbuch). Dieser muss folgende Punkte beinhalten: Art der auszuübenden Arbeit, Arbeitsort, Tag des Arbeitsantritts und Angaben zur Vergütung (sofern diese in einem Kollektivvertrag festgelegt ist, reicht ein entsprechender Verweis).

Bestandteile des Vertrages sollten ferner sein: Zahlungstermin des Lohns, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen, Vereinbarung einer Probezeit oder Gewährung von geldwerten Vorteilen. Finden solche ergänzenden Bedingungen keinen Eingang in den Arbeitsvertrag, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb eines Monats nach der Begründung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten einen schriftlichen Nachweis über alle sonstigen vereinbarten Arbeitsbedingungen auszustellen.

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen für höchstens zwei Jahre geschlossen werden. Sie können maximal zweimal verlängert oder wiederholt vereinbart werden (§ 48). Ausnahmen gelten für Saisonarbeiter oder für Arbeiten, bei denen eine wesentliche Erhöhung der Arbeitnehmerzahl vorübergehend notwendig ist.

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Die im Arbeitsvertrag geregelte Arbeitszeit beträgt höchstens 40 Stunden pro Woche (§ 85). Bei Zweischicht-Betrieb gilt eine Obergrenze von 38,75 Stunden, bei Dreischicht-Betrieb 37,5 Stunden. Jugendliche unter 16 Jahren dürfen maximal 30 Stunden pro Woche arbeiten.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

Sonn- und Feiertagsarbeit ist in der Slowakei bislang grundsätzlich zulässig. Ende März 2017 wurde vom Parlament jedoch eine Novelle des Arbeitsgesetzbuches verabschiedet, die Arbeit im Einzelhandel an 15 Feiertagen verbietet. Ausgenommen werden sollen nur bestimmte Einrichtungen wie Apotheken, Tankstellen oder Souvenirläden. Feiertags- und Sonntagsarbeit in anderen Wirtschaftsgebieten wird weiter möglich sein. Die neuen Regelungen könnten schon am 1.6.17 in Kraft treten.

Der Basis-Urlaubsanspruch beträgt vier Wochen, ab dem 33. Lebensjahr fünf Wochen (§ 103). Bergleute und Arbeitnehmer mit besonders schweren und/oder gesundheitsschädigenden Tätigkeiten haben Anspruch auf eine Woche Extrurlaub. Der Arbeitgeber kann nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern einen Kollektivurlaub anordnen, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

Inklusive Überstunden darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers 48 Stunden nicht überschreiten. Ausnahmen gelten für das Gesundheitswesen, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist.

Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung für maximal vier Monate vereinbaren (§ 87). Eine Ausdehnung auf einen längeren Zeitraum bis maximal zwölf Monate ist nur durch Vereinbarung mit Arbeitnehmervertretungen möglich.

Ebenfalls ist die Einrichtung von Arbeitszeitkonten für eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit mit der maximalen Laufzeit von zwölf Monaten möglich, allerdings nur über einen Tarifvertrag oder nach Vereinbarung mit Arbeitnehmervertretern (§ 87a). Damit sind flexible Regelungen vom Wohlwollen der Gewerkschaften oder des Betriebsrates abhängig. Das gilt auch für die Einführung von Gleitzeit (§ 88).

Arbeitsbereitschaft muss mit mindestens 20% des Stundenlohns honoriert werden. Hat der Arbeitnehmer während der Bereitschaft tatsächlich die Arbeit angetreten, so gilt dieser aktive Teil als Überstundenarbeit. Pro Woche dürfen höchstens acht Stunden Arbeitsbereitschaft angeordnet werden, pro Jahr höchstens 100 Stunden.

Überstunden sind dem Arbeitnehmer mit seinem normalen Stundensatz plus 25% Zuschlag zu zahlen (§ 121). Bei Risikoarbeiten beträgt der Zuschlag 35%. Mit leitenden Angestellten und Angestellten, die konzeptionelle, systematische, gestaltende und methodische Aktivitäten ausüben oder komplizierte Prozesse koordinieren, kann vereinbart werden, dass im Grundgehalt bereits eine Überstundenarbeit von maximal 150 Stunden enthalten ist - ohne Anspruch auf Zuschläge oder Freizeitausgleich.

An Feiertagen muss ein Zuschlag von 50% gezahlt werden (§ 122). Alternativ ist ein Freizeitausgleich in Höhe der abgeleiteten Stundenzahl möglich, insofern Arbeitnehmer und Arbeitgeber dies zuvor miteinander vereinbaren.

Nachtarbeit muss grundsätzlich mit 20% Zuschlag entlohnt werden. Nur bei leitenden Angestellten kann im Arbeitsvertrag vereinbart sein, dass ihr Lohn bereits eventuelle Nachtarbeit berücksichtigt und somit kein Anspruch auf Zuschlag besteht (§ 123). Als Nachtarbeitszeit gilt die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr.

Wer unter erschwerten Bedingungen arbeitet (chemische Faktoren, krebserregende Stoffe, Staub, Lärm, Vibrationen) bekommt dafür eine zusätzliche Entschädigung in Höhe von 20% seines Lohnanspruches (§ 124).

VERTRAGSBEENDIGUNG

Ein Arbeitsverhältnis kann beendet werden durch: Vereinbarung, Kündigung, sofortige Beendigung und Beendigung in der Probezeit. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des vereinbarten Zeitraums.

Jede Kündigung eines Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform und der Zustellung, sonst ist sie unwirksam (§ 61). Der Kündigungsgrund muss in der Kündigung so bestimmt sein, dass er nicht mit einem anderen Grund verwechselt werden kann.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

Die Kündigungsfristen richten sich nach der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer. Die minimale Frist beträgt einen Monat. Sie erhöht sich auf zwei Monate, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr bestand. Eine Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten muss nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber aus "betrieblichen Gründen" oder wegen langfristiger Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit eingehalten werden (§ 62).

Arbeitnehmer können aus beliebigem Grund oder ohne Angaben von Gründen kündigen; der Arbeitgeber kann nur aus folgenden Gründen kündigen (§ 63):

- wenn der Arbeitgeber oder ein Teil des Arbeitgebers aufgelöst wird oder den Sitz wechselt, und der Arbeitnehmer mit der Änderung des vereinbarten Arbeitsortes nicht einverstanden ist
- wenn der Arbeitsplatz aus Effizienz- oder organisatorischen Gründen entfällt
- wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen langfristig die Eignung verloren hat, seine bisherige Arbeit auszuüben
- wenn der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarten Bedingungen nicht oder die Arbeitsaufgaben unbefriedigend erfüllt (Voraussetzung: Arbeitgeber muss in den vergangenen sechs Monaten schriftlich zur Behebung der Mängel aufgefordert haben und der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht nachgekommen sein)
- wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsdisziplin verletzt. Allerdings muss der Arbeitgeber dann die Kündigungsgründe mitteilen und dem Arbeitnehmer ermöglichen, Stellung zu beziehen.

Eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist möglich, wenn der Arbeitnehmer rechtskräftig für eine vorsätzliche Straftat verurteilt wurde oder in schwerwiegender Weise die Arbeitsdisziplin verletzt hat.

Ein Kündigungsverbot besteht, solange der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig ist. Ebenso darf Arbeitnehmerinnen in der Zeit der Schwangerschaft, im Mutterschutzurlaub oder im Elternurlaub nicht gekündigt werden. Außerdem genießen alleinstehende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich um ein Kind kümmern, das jünger als drei Jahre ist, Kündigungsschutz.

Falls der Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist nicht beim Arbeitgeber bleibt, entsteht dem Arbeitgeber Anspruch auf Entschädigung. Sie kann bis zur Höhe des durchschnittlichen Monatslohns des Arbeitnehmers betragen, multipliziert mit der Anzahl der Kündigungsfristmonate. Eine solche Regelung muss jedoch im Arbeitsvertrag vereinbart werden (§ 62).

Kündigungspläne müssen Arbeitgeber mit Arbeitnehmervertretungen besprechen (§ 74). Die Nichterfüllung dieser Pflicht führt zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Kontaktanschriften

Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer (AHK Slowakei)

Ansprechpartnerin: Katharina Getlik (Personalsuche)

Suche myto 1, 811 03 Bratislava

Tel.: 00421 2/20 85 06 30

E-Mail: getlik@dsihk.sk ▶, Internet: <http://www.dsihk.sk> ▶

Ministerstvo prace, socialnych veci a rodiny Slovenskej republiky

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - SLOWAKEI

(Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie)

Spitalska 4, 6, 8, 816 43 Bratislava

Tel.: 00421 2/20 46 00 00

E-Mail: okv@employment.gov.sk ▶, Internet: <http://www.employment.gov.sk> ▶

Socialna poistovna, ustredie (Sozialversicherung, Zentrale)

Ul. 29. augusta 8 a 10, 813 63 Bratislava 1

Tel.: 00421/906 17 19 89, Fax: -102

E-Mail: podatelna@socpoist.sk ▶, Internet: <http://www.socpoist.sk> ▶

Krankenkassen: Vseobecna zdravotna poistovna (<http://www.vszp.sk> ▶); Doversa zdravotna poistovna (<http://www.dovera.sk> ▶); Union zdravotna poistovna (<http://www.union.sk> ▶)

Unter <http://www.upsvar.sk> ▶ können die Kontaktdaten aller lokalen Arbeitsämter (Rubrik: Urady PSVR) recherchiert werden. Außerdem Zeitarbeitsagenturen, Agenturen für öffentlich geförderte Beschäftigung sowie kommerzielle Personalagenturen. Die Mitglieder des Verbands der Personalagenturen sind unter <http://1apas.sk> (Rubrik: Clenovia) abrufbar.

Kanzlei bpv Braun Partners

(unter anderem spezialisiert auf Arbeitsrecht)

Ansprechpartner: Dr. Igor Augustinic

Europeum Business Center, Suche myto 1, 811 03 Bratislava

Tel.: 00421 2/33 88 88 80, Fax: -20 91 08 44

E-Mail: igor.augustinic@bpv-bp.com ▶, Internet: <http://www.bpv-bp.com> ▶

Ausgewählte Onlinestellenbörsen: <http://www.profesia.sk> ▶ (wichtigstes Stellenportal im Land), <http://www.jobagent.sk> ▶, <http://www.job.sk> ▶, <http://kariera.zoznam.sk> ▶, <http://www.mojapraca.sk> ▶, <http://www.ponuky.sk> ▶



Regina Wippler | © GTAI

KONTAKT

Regina Wippler

☎ +49 (0)228 24 993-416

✉ Ihre Frage an uns

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2017 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.