

# LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN

## SLOWAKEI

Wirtschaft



GERMANY  
TRADE & INVEST

# Hohe Arbeitslosigkeit trotz Wirtschaftswachstum / Qualifiziertes Personal bei günstigen Lohnkosten verfügbar

*Bratislava (gtai) - Die Lage auf dem slowakischen Arbeitsmarkt bleibt angespannt. Anfang 2013 lag die Erwerbslosenquote so hoch wie seit acht Jahren nicht mehr. Die Reallöhne sinken. Damit hat die gute Wirtschaftsentwicklung bislang keine Auswirkungen auf die Beschäftigung. Vor allem im Osten des Landes sind bis zu einem Drittel der Erwerbsfähigen ohne Job. Gleichzeitig wird es für ausländische Investoren immer schwerer, gut ausgebildete Fachkräfte und Spezialisten zu finden.*

## Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosigkeit bleibt eines der größten Probleme der Slowakei. Die offizielle Erwerbslosenquote war im Januar 2013 auf 14,8% gestiegen und hatte damit ein Acht-Jahreshoch erreicht. Selbst die zuletzt guten Wachstumsraten der Wirtschaft haben die Beschäftigungssituation kaum verbessert. Darunter leiden vor allem die zentralen und östlichen Landesteile.

Im 4. Quartal 2012 waren über 390.000 Slowaken arbeitslos gemeldet. Das waren fast 12.000 mehr als im Vorjahreszeitraum, obwohl das Bruttoinlandsprodukt 2012 um 2% gewachsen ist. Die Arbeitslosenquote lag Ende 2012 um 0,4 Prozentpunkte über dem Wert des Vorjahres.

Ein großes Problem ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen. Fast zwei Drittel der Erwerbslosen sind länger als ein Jahr auf Jobsuche. Als schwierig gestaltet sich auch die Eingliederung von Angehörigen der Roma-Minderheit in den Arbeitsmarkt. Dadurch erklärt sich teilweise das starke West-Ost-Gefälle bei den Arbeitslosenquoten. Während in Bratislava mit etwa 4,5% nahezu Vollbeschäftigung herrscht, kommen die östlichen Regionen Presov und Kosice sowie Banska Bystrica in der Zentralslowakei auf über 20%. In einigen Bezirken wie Rimavska Sobota ist jeder dritte Erwerbsfähige ohne Arbeit.

Für das laufende Jahr 2013 ist kaum mit einer Verbesserung der Lage zu rechnen. Zwar hat eine Untersuchung des Personaldienstleisters Manpower in der Slowakei ergeben, dass nur 8% der Firmen im Frühjahr Mitarbeiter entlassen wollen; 9% dagegen wollen Arbeitskräfte einstellen. Doch die trüben Konjunkturaussichten dürften den Arbeitsmarkt im Jahresverlauf auf eine harte Probe stellen. Entlassungen werden vor allem im Hotel- und Gaststättensektor, im Handel und im Finanzwesen erwartet.

Nationalbank und Finanzministerium hatten ihre Wachstumsprognose zuletzt von 2,1 auf 1,2% gesenkt. Zudem sorgen erhebliche Änderungen am Arbeitsrecht dafür, dass die Firmen bei Neueinstellungen künftig noch vorsichtiger sein werden. So besteht seit 1.1.13 bei betriebsbedingten Kündigungen ein doppelter Anspruch der Arbeitnehmer auf Kündigungsfrist und Abfindung. Die Möglichkeiten für befristete Verträge wurden eingeschränkt, der Einfluss von Gewerkschaften und Betriebsräten dagegen gestärkt.

Daneben müssen nun auch Sozialabgaben für geringfügig Beschäftigte oder Saisonarbeiter gezahlt werden, die über die sogenannten Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (dohoda o pracovnej cinnosti) beschäftigt sind. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen

nutzten solche Beschäftigungsverhältnisse, um Arbeitgeberbeiträge zu sparen. Ende 2012 hatten über 560.000 Slowaken entsprechende Vereinbarungen mit Unternehmen getroffen. Es ist nicht auszuschließen, dass viele dieser Arbeitsverhältnisse wegen der Sozialabgabepflicht nun aufgelöst werden.

Außerdem hat die Slowakei seit 2013 die Flat Tax abgeschafft. Besserverdienende müssen jetzt 25 statt 19% Einkommensteuer zahlen. Die Körperschaftsteuer ist von 19 auf 23% gestiegen. Damit hat das Land im regionalen Vergleich einen wichtigen Standortvorteil verloren. Erste Unternehmen haben bereits angekündigt, aufgrund der höheren Steuerbelastung ins Ausland zu gehen. Auch das dürfte negative Auswirkungen auf die Beschäftigungslage haben.

Ende 2012 war die Zahl der offenen Stellen so niedrig wie seit zweieinhalb Jahren nicht mehr. Bei den Arbeitsämtern waren nur knapp 13.300 vakante Positionen gemeldet. Fast zwei Drittel davon entfielen auf den Großraum Bratislava.

Das schnelle Wechseln des Arbeitgebers (Jobhopping) ist vor allem in der Boomstadt Bratislava immer noch ausgeprägt. Allerdings wird der Drang nach beruflicher und finanzieller Veränderung durch die Krise am Arbeitsmarkt etwas gebremst. In den Regionen war er ohnehin nie so stark ausgeprägt wie in der Hauptstadt.

Insgesamt führt die steigende Zahl der Jobsuchenden dazu, dass die Löhne und Gehälter nominal nur noch leicht steigen. Nach Abzug der Inflationsrate müssen sich die Beschäftigten seit zwei Jahren mit sinkenden Löhnen zufrieden geben.

Wegen der schwierigen Lage am Arbeitsmarkt suchen daher immer mehr Slowaken eine Anstellung in einem anderen Land, vor allem Bau- und Industriearbeiter. Im Schlussquartal 2012 haben laut Statistikamt 123.000 Arbeitnehmer für bis zu einem Jahr im Ausland gearbeitet, ein Plus von 9%. Rund 38% von ihnen hatten eine Anstellung in Tschechien, 25% in Österreich. Auch in Deutschland wächst die Nachfrage nach slowakischen Bauingenieuren, Servicekräften für Hotels und Gastronomie, medizinischem und Pflegepersonal, berichtet die Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer (AHK Slowakei).

Trotz der langen Schlangen in den Arbeitsämtern klagen die deutschen Unternehmen zunehmend über Fachkräftemangel. Personalberatungen berichten von Engpässen vor allem bei technischen Positionen wie Elektrotechniker, CNC-Maschinenfahrer, Fräser oder Mechaniker. Stark gesucht werden weiterhin Werksleiter mit guten Fremdsprachenkenntnissen. Außerdem lässt die Absatzkrise das Interesse an Personal steigen, mit dem die Einnahme- und Ausgabensituation verbessert (Vertriebsexperten, Controller) oder Betriebsprozesse optimiert werden können (Qualitätsmanager). Bei solchen Stellen sind weiterhin überdurchschnittliche Lohnsteigerungen einzukalkulieren.

Deutsche Experten vor Ort berichten, dass die Qualität der Bewerbungen und Kandidaten selten dem Anforderungsprofil entspricht. Auch die praxisferne Ausbildung wird häufig kritisiert. Bei einer Umfrage der Personalvermittlung Manpower unter 700 Firmen im Land gaben 56% der Unternehmen an, über zu wenig qualifizierte Fachkräfte zu verfügen. Das war ein fast doppelt so hoher Anteil wie im internationalen Durchschnitt. Bei Neueinstellungen vermissen die Personalentscheider bei jedem vierten Bewerber technische Fähigkeiten. Erste Ansätze für eine duale Ausbildung nach deutschen Vorbild sind bislang nur im privatwirtschaftlichen Bereich festzustellen. So kooperiert Volkswagen in Bratislava mit einer Berufsfachschule.

Bei der Suche nach Spezialisten kommt erschwerend hinzu, dass die meisten geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen im Großraum Bratislava wohnen, aber schwer zu einem Umzug in andere Regionen zu bewegen sind. Der Großteil der Neuinvestitionen findet inzwischen aber außerhalb der Hauptstadt statt. Vor allem im Osten des Landes winken großzügige Investitionszuschüsse oder Steuerferien, weshalb die meisten neuen Projekte eher dort stattfinden.

Um Spezialisten und Führungskräfte zeitnah zu finden, ist der Einsatz von professionellen Personalvermittlungen zu empfehlen. In Bratislava gibt es auch einige Niederlassungen von Büros aus dem deutschsprachigen Raum. Die seriösen Anbieter verlangen als Vermittlungsgebühr ungefähr drei Monatsgehälter Honorar. Üblich sind auch Festpreise mit Erfolgsgarantie. Die AHK Slowakei verlangt eine Gebühr von 600 Euro pro Position und führt dafür auch persönliche Gespräche mit den Bewerbern.

Die Rolle der Gewerkschaften wurde durch den Amtsantritt der sozialdemokratischen Regierung im Frühjahr 2012 deutlich gestärkt. Sie haben nun auch auf dem Papier wieder mehr Mitspracherecht bei Personalentscheidungen. Ein Gesetzentwurf der Regierung sieht vor, dass künftig mit den Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge branchenweit gelten sollen, auch in Unternehmen ohne Gewerkschaftsorganisation.

Streiks gab es zuletzt vor allem im sozialen Bereich bei Ärzten und Lehrern. In der Industrie ist die Bereitschaft zu Arbeitsniederlegungen vor allem in jenen Branchen hoch, die weiterhin gut ausgelastet sind. Dazu gehört der Automobilssektor. Volkswagen in Bratislava konnte Ende 2012 nur durch das Angebot eines attraktiven Gehaltszuwachses von 4,8% plus Sonderzahlungen einen Streik abwenden.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2012	
Bevölkerung (zum 31.12.12, in Mio.)	5,4
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.)	2,7
Erwerbstätige (in Mio.)	2,3
Arbeitslosenquote (in %, nach ILO-Definition)	14,0
Analphabetenquote (in %)	unter 1%
Universitätsabschluss (in %) *)	20,0%

\*) Anteil der Erwerbstätigen mit Master- und Bachelorabschluss oder Promotion  
Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

## Löhne und Gehälter

Nach den jüngsten Steuererhöhungen bleiben die niedrigen Löhne bei gleichzeitig gut ausgebildeten Arbeitskräften einer der wichtigsten Standortvorteile der Slowakei. In den letzten zwei Jahren mussten die Beschäftigten sogar Gehaltseinbußen hinnehmen. Die durchschnittlichen Reallohne sind 2011 und 2012 jeweils gesunken und liegen nun bei etwa 800 Euro. Die bis 2008 üblichen, teilweise zweistelligen Lohnsteigerungen gehören nach Aussagen von Arbeitsmarktexperten endgültig der Vergangenheit an. Nur stark gefragte und kaum zu findende Spezialisten, zum Beispiel im IT-Sektor, können bei den Gehaltsverhandlungen höhere Zuwächse aushandeln.

### Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2009	2010	2011	2012
nominal (in Euro)	745	769	786	805
reale Veränderung (in %) *)	1,4	2,2	-1,6	-1,2

\*) gegenüber Vorjahr

Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

Immer noch ausgeprägt ist das Lohngefälle zwischen dem Großraum Bratislava und den übrigen Landesteilen. Die Löhne in der Hauptstadt liegen laut Statistikamt zwischen 30 und 40% über denen anderer Regionen. Deshalb übt die Donaumetropole nach wie vor eine große Sogwirkung auf junge, gut ausgebildete und erfolgshungrige Slowaken aus. Das verschärft den Fachkräftemangel an anderen Standorten.

### Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen

Region	2012 (in Euro)	Veränderung *)
Landesdurchschnitt	805	2,4
Bratislava	1.029	2,8
Trnava	736	0,1
Kosice	735	1,2
Zilina	726	2,7
Trencin	724	5,4
Banska Bystrica	675	3,5
Nitra	661	-0,2
Presov	613	0,8

\*) nominal gegenüber dem Vorjahr

Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

Auch im Branchenvergleich ergeben sich Unterschiede bei der Bezahlung. Mitarbeiter im Gastromiesektor oder in der Textilindustrie verdienen nur ein Drittel dessen, was ihre Kollegen im Telekom- oder Finanzsektor bekommen. Löhne weit unter dem Durchschnitt sind außerdem im Baugewerbe, in der Holzindustrie und im Handel üblich.

Dagegen müssen Betriebe des Fahrzeugbaus und der chemischen Industrie ihren Beschäftigten deutlich mehr zahlen, um sie in den beiden gut laufenden Branchen zu halten. Besonders große Lohnsprünge verzeichnen die Angestellten im IT-Sektor. Da immer mehr ausländische Unternehmen aus dieser Branche Niederlassungen in der Slowakei gründen, werden Informatiker händierend gesucht. Sie können inzwischen mit Monatsgehältern von bis zu 2.000 Euro rechnen.

<b>Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen</b>		
	<b>2012</b>	<b>Veränderung *)</b>
Insgesamt	857	4,0
Bauwirtschaft	607	0,7
Bergbau	932	-1,2
verarbeitendes Gewerbe, darunter	832	4,0
Nahrungsmittel-/Getränkeindustrie	726	3,6
Textilindustrie	548	3,6
Holz- und Papierindustrie	691	6,1
Chemische Industrie	1.002	6,3
Gummi- und Kunststoffindustrie	850	-0,4
Maschinenbau	941	3,2
Metallurgie	828	1,7
Computer und Elektronik	847	4,4
Elektrotechnik	846	6,7
Fahrzeugbau	990	5,1
Handel	760	0,9
Hotel und Gastronomie	511	0,6
Verkehr und Lagerung	812	1,8
IT und Telekommunikation	1.637	3,9
Finanzwesen, Versicherungen	1.658	7,3
Immobilien	907	0,3

\*) nominal gegenüber Vorjahr  
Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

Wie in anderen Ländern Mitteleuropas sind auch in der Slowakei die Angaben des Statistikamtes zu den Durchschnittslöhnen nur als erster Anhaltspunkt für die Kostenkalkulation zu gebrauchen. Tatsächlich werden für viele spezielle Positionen deutlich höhere Löhne gezahlt. Auch Beschäftigte bei Unternehmen mit ausländischem Kapital erwarten überdurchschnittliche Bezahlung. Im Gegenzug sollten sie sehr gute Qualifikationen mitbringen, eine oder mehrere Fremdsprachen sprechen und bereit sein eigenverantwortlich zu arbeiten.

Anhaltspunkte bietet unter anderem der Vergütungsreport, der regelmäßig von Kienbaum und der Deutsch-Slowakischen Industrie- und Handelskammer erstellt wird. Bei der letzten Befragung 2012 hatten sich 53 Unternehmen mit fast 9.000 Stellen beteiligt. Die Untersuchung zeigt, dass deutsche Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitaus mehr Gehalt offerieren, als im landesweiten Durchschnitt üblich. So bekommen Geschäftsführer in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten ein Jahresgehalt von fast 90.000 Euro. In rein slowakischen Unternehmen liegt der Durchschnitt (Median) bei nur knapp der Hälfte.

<b>Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen *)</b>	
<b>Klassifizierung SK ISCO-08</b>	<b>3. Quartal 2012 (in Euro)</b>
Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung (1120) 2)	2.800
Geschäftsführerin eines kleinen bis mittleren Unternehmens (1321)	2.000
Vertriebsleiterin (1221)	2.300
Ingenieurin (2141)	1.600
Programmiererin (2512-2519)	1.600
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen	860
Buchhalterin (3313)	900
Kraftfahrerin (8332)	600

\*) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Forschungs- und Beratungsgesellschaft Trexima ([www.trexima.sk](http://www.trexima.sk))

<b>Bruttolöhne (Produktion) *)</b>	
<b>Klassifizierung SK ISCO-08</b>	<b>3. Quartal 2012 (in Euro)</b>
Angelernte Arbeiterin (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist, 9329)	570
Mitarbeiterin, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist (8)	710
Ausgebildete Mitarbeiterin mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann (7231, 7412)	770
Mitarbeiterin mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Vorarbeiterin die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet (3115, 3122)	1.140

\*) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Trexima

### Weitere Lohnbestandteile

In Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten gewinnen variable Lohnbestandteile wieder an Bedeutung. Laut Vergütungsreport 2012 von der AHK Slowakei und Kienbaum beträgt der variable Anteil der Gesamtvergütung von Geschäftsführern etwa 15%, bei Führungskräften, höheren Angestellten und Facharbeitern etwa 12%.

Ein 13. Gehalt bekamen 2012 laut einer Umfrage des Portals Platy.sk rund ein Fünftel der Angestellten. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil leicht gesunken. Grundsätzlich versuchen die Unternehmen, freiwillige Leistungen in Zeiten knapper Kassen zu streichen.

Bislang haben gerade ausländische Unternehmen ihren Beschäftigten oft Sprachkurse spendiert, kostenlose Getränke bereitgehalten, Restaurantgutscheine angeboten oder eine subventionierte Kantine betrieben. Wie Personalberaterin Katarina Novakova von Lugera in Trencin berichtet, zählen zu den Sonderleistungen auch kostenlose medizinische Untersuchungen, Wellnessangebote oder ein gemeinsamer Skiausflug. Außerdem wachse das Interesse an Telearbeit. Durch die Verlegung des Büros nach Hause erhoffen sich viele Beschäftigte flexiblere Arbeitszeiten.

Ein Dienstwagen gehört laut Vergütungsreport von AHK Slowakei und Kienbaum bei 92% der Geschäftsführer deutscher Unternehmen zum Standard. Außerdem bekommen 44% der Führungskräfte und 10% der höheren Angestellten ein Auto gestellt. Daneben sind Weiterbildung, Essenszuschüsse sowie Lebens- und Rentenversicherungen weit verbreitet.

### Sozialversicherungsbeiträge

Sozialbeiträge 2013 (in % der Bemessungsgrundlage *)		
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Rentenversicherung	17,0	7,0
Altersrentenversicherung	14,0	4,0
Invaliditätsversicherung	3,0	3,0
Krankenversicherung	10,0	4,0
Krankengeldversicherung	1,4	1,4
Arbeitslosenversicherung	1,0	1,0
Sonstige Versicherungen	5,0	-
Reservefonds	4,75	-
Garantieversicherung	0,25	-
<b>Insgesamt</b>	<b>34,4</b>	<b>13,4</b>

\*) seit 1.1.13 gilt eine einheitliche Bemessungsgrenze für alle Abgaben in Höhe von 3.930 Euro (fünffacher Durchschnittslohn der letzten zwei Jahre)  
Anmerkung: Der Beitragssatz für die Unfallversicherung beträgt 0,8% und wird von den Gesamtlohnkosten berechnet; ab 1.1.13 müssen die Sozialabgaben auch für geringfügige Beschäftigten, den sogenannten „Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen“ (dohoda o pracovnej cinnosti) bezahlt werden.

Quelle: PricewaterhouseCoopers (PWC)



## Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick	
Vergütung	Unter Beachtung des Mindestlohns und abgeschlossener Kollektivverträge frei verhandelbar
Mindestlohn	Je nach Schwierigkeitsstufe und der Verantwortung der auszuübenden Arbeit seit 1.1.13: 337,7 Euro/1,941 Euro pro Stunde bis 675,4 Euro. Diese Regelungen gelten seit 2013 auch für vereinfachte Arbeitsverträge (dohody)
Arbeitsstunden pro Woche	Maximal 40 Stunden mit Überstunden höchstens 48 Stunden; für Schichtarbeiter: 38,75 im Zweischichtbetrieb, 37,5 im Drei- oder Vierschichtbetrieb
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	14
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 Tagen der Arbeitsunfähigkeit. An den ersten drei Kalendertagen 25% der ermittelten täglichen Bemessungsgrundlage (in der Regel 25% des vom Bruttolohn des vorhergehenden Kalenderjahres ermittelten Tagessatzes), ab dem vierten bis zum zehnten Tag 55%, ab dem elften Tag zahlt die Sozialversicherung
Probezeit	Maximal drei Monate, für leitende Beschäftigte bis maximal sechs Monate

## Entsendung von Arbeitnehmern in die Slowakei

Arbeitnehmer, die auf Weisung ihres deutschen Arbeitgebers eine Beschäftigung in der Slowakei ausüben oder in Deutschland eigens für eine Arbeit in der Slowakei eingestellt werden, gelten als entsendet. Zu beachten ist, dass es sich um eine von vornherein zeitlich begrenzte Tätigkeit handelt, sei es durch die Eigenart der Beschäftigung (zum Beispiel Abwicklung eines Projektes) oder durch vertragliche Vereinbarung.

Für den Umfang der zeitlichen Begrenzung gibt es keine bestimmten Vorgaben, der Zeitraum muss jedoch „überschaubar“ sein. Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat in die Slowakei entsendet werden, benötigen keine Arbeitserlaubnis (§ 22 Abs. 7, Ges. Nr. 5/2004 Slg.). Allerdings muss die Entsendung innerhalb von sieben Arbeitstagen ab Arbeitsaufnahme schriftlich beim zuständigen Amt für Arbeit, Soziales und Familie gemeldet werden. Auch das Arbeitsende ist meldepflichtig.

---

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 entsandten Mitarbeiter ablöst.

Ausführliche Informationen zur Entsendung hält die Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer in Bratislava in einem Merkblatt bereit.

## 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 Anwendung in den arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen ausländischen Arbeitgebern und den auf dem Gebiet der Slowakei tätigen Arbeitnehmern, sofern in den Rechtsvorschriften über das internationale Privatrecht nichts anderes festgelegt ist.

Seit der Verabschiedung des Gesetzes wurde es bereits 28-mal überarbeitet, was kaum zur Sicherheit und Übersichtlichkeit des Arbeitsrechts beiträgt. Die letzte wichtige Novelle ist am 1.1.13 in Kraft getreten. Die Änderungen gestehen vor allem den Arbeitnehmern mehr Rechte zu. Eine zuvor mögliche flexible Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen ist nun schwierig. Der gleichzeitige Anspruch von Kündigungsfrist und Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen wird nach Einschätzung von Experten dazu führen, dass die Unternehmen bei Neueinstellungen vorsichtiger agieren.

Weitere negative Auswirkung auf die Beschäftigung dürften die Beschränkungen bei der Anordnung von Überstunden haben. Der Gesetzgeber hat außerdem die Nachtarbeitszeit um eine Stunde ausgedehnt. Sie gilt nun zwischen 22 und 6 Uhr.

Für Beschäftigte, die über sogenannte Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (slowakisch: „dohody“, vereinfachte Arbeitsverträge) bei einem Unternehmen arbeiten, müssen seit 2013 Sozialabgaben wie für „normale“ Arbeitnehmer gezahlt werden. Sie bekommen darüber hinaus mehr Rechte wie Anspruch auf Mindeststundenlohn oder Freistellung für Arzttermine. Es ist nicht mehr möglich, bei über die „dohody“ Beschäftigten Überstunden, Arbeitsbereitschaft oder Nachtarbeit anzuordnen, erklärt Rechtsanwalt Igor Augustinic von der Kanzlei bpv Braun Partners in Bratislava.

Zum 1.7.13 soll eine Novelle zum Gesetz über Kollektivverhandlungen in Kraft treten. Gemäß der Gesetzesvorlage würden dann ab 1.1.14 die nationalen Kollektivverträge auch für diejenigen Arbeitgeber in der Branche verbindlich sein, die dieser Vereinbarung nicht ausdrücklich zugestimmt haben. Voraussetzung ist, dass diese Arbeitgeber entweder mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen (unabhängig ob Voll- oder Teilzeit) oder länger als zwei Jahre bestehen. Diese Regelung dürfte besonders auf kleinere Unternehmen erhebliche Auswirkungen haben.

### Vertragsabschluss

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

Bestandteile des Vertrages sollten ferner sein: Hinweise auf den Zahlungstermin des Lohns, die Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch, die Kündigungsfristen, die Vereinbarung einer Probezeit oder die Gewährung von geldwerten Vorteilen. Finden solche ergänzende 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.

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit vereinbart werden. Sie darf drei Monate auf keinen Fall übersteigen (§ 45; Ausnahme: sechs Monate bei leitenden Angestellten). Damit hebt die Novelle des Arbeitsrechts die Möglichkeit des Arbeitgebers auf, mit den Arbeitnehmern gemäß Kollektivvertrag eine Verlängerung der Probezeit auf sechs Monate (leitende Angestellte: neun Monate) zu vereinbaren.

Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen seit 2013 wieder nur für höchstens zwei Jahre (vorher: drei Jahre) geschlossen werden. Ein solches Arbeitsverhältnis darf maximal zweimal verlängert oder wiederholt vereinbart werden (§ 48). Ausnahmen gelten vor allem 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 Zweischichtbetrieb gilt eine Obergrenze von 38,75 Stunden, bei Dreischichtbetrieb 37,5 Stunden. Jugendliche unter 16 Jahren dürfen maximal 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Der Basisurlaubsanspruch 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 Extraurlaub. 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. Die letzte Novelle hat die Ausnahme für leitende Arbeitnehmer abgeschafft, nach der eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich maximal 56 Stunden möglich war. Ausnahmen gelten nunmehr für das Gesundheitswesen, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist.

---

Damit sind pro Woche nur acht Überstunden möglich. Für das Kalenderjahr gilt ein Limit von 150 Überstunden (§ 97). Vor der jüngsten Novellierung des Arbeitsgesetzbuches konnten Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter in Kollektivverträgen ein höheres Überstundenvolumen vereinbaren. Diese Möglichkeit ist nun entfallen. Stattdessen muss ein Überschreiten der Höchstgrenze nun individuell ausgehandelt werden. Auf keinen Fall dürfen aber mehr als 400 Überstunden pro Jahr (angeordnet und vereinbart) absolviert werden.

Wie Rechtsanwalt Augustinic erläutert, kann der Arbeitgeber seit der letzten Novelle des Arbeitsgesetzbuches mit dem Arbeitnehmer eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung für maximal vier Monate vereinbaren (§ 87). Eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung für einen längeren Zeitraum bis maximal zwölf Monate ist nur durch Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern möglich. Sind beim Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter tätig, so ist auch keine Vereinbarung über ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung für länger als vier Monate 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 den Arbeitnehmervertretern (§ 87a). Die Abstimmung von Arbeitnehmervertretern kann durch eine individuelle Vereinbarung nicht ersetzt werden. Damit sind flexible Regelungen zur Abfederung von Nachfrageschwankungen künftig schwerer, weil sie vom Wohlwollen der Gewerkschaften beziehungsweise des Betriebsrates abhängig sind.

Möglich laut Arbeitsgesetzbuch ist außerdem die Einführung von Gleitarbeitszeit (§ 88). Damit kann die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden. Voraussetzung ist wiederum eine entsprechende Klausel im Tarifvertrag oder eine Zustimmung der Arbeitnehmervertreter. Eine bloße Erörterung ist hierzu seit der jüngsten Novellierung nicht mehr ausreichend.

Arbeitsbereitschaft muss mit mindestens 20% des Stundenlohns honoriert werden. Muss der Arbeitnehmer während der Bereitschaft tatsächlich zur Arbeit antreten, so gilt dieser aktive Teil als Überstundenarbeit. Pro Woche dürfen höchstens acht Stunden Arbeitsbereitschaft angeordnet werden. Auf das Jahr gerechnet gilt eine Obergrenze von 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 aber vereinbart werden, dass im Grundgehalt bereits eine Überstundenarbeit von maximal 150 Stunden enthalten ist. In einem solchen Fall hat der Arbeitnehmer weder Anspruch auf Zuschläge noch auf 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 vereinbart haben.

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).

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

Ein Teil des Lohnes darf der Arbeitgeber mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch in Naturalien auszahlen (§ 127). Dabei sind keine Spirituosen oder andere Suchstoffe erlaubt. Auch der Mindestlohn muss mit Geld bezahlt werden. In der Praxis ist die Auszahlung des Lohnes in Naturalien jedoch sehr selten, so Arbeitsrechtsexperte Augustin.

### **Vertragsbeendigung**

Ein Arbeitsverhältnis kann beendet werden durch: Vereinbarung, Kündigung (seitens des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers), 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.

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 jedem beliebigen Grund oder ohne Angaben von Gründen kündigen. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer 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 des Arbeitnehmers aus Effizienz- oder organisatorischen Gründen entfällt
- wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen langfristig die Eignung verloren hat, seine bisherige Arbeit auszuüben oder aufgrund einer Berufskrankheit diese nicht mehr ausüben kann
- wenn der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarten Bedingungen nicht erfüllt 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 unter anderem, solange der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall vorübergehend arbeitsunfähig ist. Ebenso darf Arbeitnehmerinnen in der Zeit der Schwangerschaft, im Mutterschutz 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.

---

Neu ist, dass Arbeitgeber ihre Kündigungspläne wie schon in einer früheren Fassung des Arbeitsgesetzbuches wieder mit den Arbeitnehmervertretern besprechen müssen (§ 74). Die Nichterfüllung dieser Pflicht führt zur Unwirksamkeit der Kündigung oder der sogenannten sofortigen Auflösung (fristlose Kündigung). Die Arbeitnehmervertreter müssen diese Erörterung bei der ordentlichen Kündigung innerhalb von sieben Arbeitstagen, bei sofortiger Auflösung innerhalb von zwei Arbeitstagen ermöglichen, sonst gilt die Vermutung der erfolgten Erörterung. Insoweit ist bei geplanten Kündigungen zukünftig diese Erörterungsfrist in alle Ablaufpläne einzubeziehen.

Ebenso wurde durch die Arbeitsrechtsnovelle neu bestimmt, dass Kündigungsfrist und Abfindung parallel laufen. Arbeitnehmer bekommen also eine Abfindung, können für die Dauer der Kündigungsfrist aber dennoch im Betrieb verbleiben. Bei Arbeitgeberkündigung wegen Betriebsauflösung oder -umsiedlung, wegen organisatorischer Änderungen oder langfristiger Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers müssen folgende Abfindungen gezahlt werden (§ 76):

- ein durchschnittlicher Monatslohn, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zwei und fünf Jahren gedauert hat
- zwei durchschnittliche Monatslöhne, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen fünf und zehn Jahren gedauert hat
- drei durchschnittliche Monatslöhne, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen zehn und zwanzig Jahren gedauert hat
- vier durchschnittliche Monatslöhne, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat.

## Kontaktanschriften

Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer (AHK Slowakei)  
Ansprechpartnerin: Katharina Getlik (Personalsuche)  
Europeum Business Center  
Suche myto 1, 81101 Bratislava  
Tel.: 00421 2/20 65 55 46  
E-Mail: [getlik@dsihk.sk](mailto:getlik@dsihk.sk), Internet: [www.dsihk.sk](http://www.dsihk.sk)

Ministerstvo prace, socialnich veci a rodiny  
(Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie)  
Spitalska 4-6, 81643 Bratislava  
Tel.: 00421 2/20 46 00 00  
E-Mail: [okv@employment.gov.sk](mailto:okv@employment.gov.sk), Internet: [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

Socialna poistovna, ustredie (Sozialversicherung, Zentrale)  
29. Augusta 8-10, 81363 Bratislava 1  
Tel.: 00421 2/52 92 35 92, Fax: -59 24 48 65  
E-Mail: [podatelna@socpoist.sk](mailto:podatelna@socpoist.sk), Internet: [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk)

Unter [www.upsvar.sk](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 [www.apas.sk](http://www.apas.sk) (Rubrik: Clenovia) abrufbar.

Iventa Consulting (Personaldienstleister)  
Ansprechpartnerin: Ing. Dana Blechova  
Jakubovo namestie 13, 81109 Bratislava  
Tel.: 00421 2/57 37 37 15  
E-Mail: [dana.blechova@iventa.sk](mailto:dana.blechova@iventa.sk), Internet: [www.iventa.sk](http://www.iventa.sk)

Lugera & Makler (Personaldienstleister)  
Jilemnickeho 3, 91101 Trencin  
Ansprechpartnerin: Mgr. Katarina Novakova  
Tel.: 00421 32/653 81 26  
E-Mail: [katarina.novakova@lugera.com](mailto:katarina.novakova@lugera.com), Internet: [www.lugera.com](http://www.lugera.com)

Kanzlei bpv Braun Partners  
(unter anderem spezialisiert auf Arbeitsrecht)  
Ansprechpartner: Dr. Igor Augustinic  
Stefanikova 6/A, 811 05 Bratislava  
Tel.: 00421 2/33 88 88 80, Fax: -57 20 01 70  
E-Mail: [igor.augustinic@bpv-bp.com](mailto:igor.augustinic@bpv-bp.com), Internet: [www.bpv-bp.com](http://www.bpv-bp.com)

Ausgewählte Online-Stellenbörsen:  
[www.profesia.sk](http://www.profesia.sk) (bedeutendstes Stellenportal im Land)  
[www.jobagent.sk](http://www.jobagent.sk)  
[www.jobpilot.sk](http://www.jobpilot.sk)  
[www.jobs.sk](http://www.jobs.sk)  
[www.kariera.sk](http://www.kariera.sk)  
[www.mojapraca.sk](http://www.mojapraca.sk)  
[www.monster.sk](http://www.monster.sk)  
[www.ponuky.sk](http://www.ponuky.sk)

### Impressum

**Herausgeber:** Germany Trade and Invest  
Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH

Villemombler Straße 76  
53123 Bonn  
Tel.: +49 (0)228/24993-0  
Fax: +49 (0)228/24993-212  
E-Mail: [info@gtai.de](mailto:info@gtai.de)  
Internet: [www.gtai.de](http://www.gtai.de)

**Hauptsitz der Gesellschaft:**  
Friedrichstraße 60, 10117 Berlin

**Geschäftsführung:**  
Dr. Benno Bunse, Erster Geschäftsführer  
Dr. Jürgen Friedrich, Geschäftsführer

**Autor:** Gerit Schulze, Bratislava

**Redaktion/Ansprechpartnerin:** Regina Wippler, Tel.: +49 (0)228/24993-416,  
E-Mail: [Regina.Wippler@gtai.de](mailto:Regina.Wippler@gtai.de)

**Redaktionsschluss:** März 2013

**Bestell-Nr.:** 17932

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

**Layout:**  
Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und vom Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.



Germany Trade & Invest  
Villemombler Straße 76  
53123 Bonn

T. +49(0)228 24993-0  
F. +49(0)228 24993-212  
info@gtai.de

## Über uns

*Germany Trade & Invest* ist die Gesellschaft zur Außenwirtschaftsförderung der Bundesrepublik Deutschland. Sie unterstützt deutsche Unternehmen, die ausländische Märkte erschließen wollen, mit Außenwirtschaftsinformationen.

*Germany Trade & Invest* wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und vom Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

[www.gtai.de](http://www.gtai.de)