

Arbeitsrecht

Das slowakische Arbeitsgesetzbuch trat 2002 in Kraft und ist seither dutzendfach novelliert worden. Es gibt mehrere Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu flexibilisieren.

05.01.2023

Von Igor Augustinič (bpv Braun Partners) | Bratislava

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

Gesetzliche Regelungen 2023 auf einen Blick

Vergütung: Unter Beachtung des Mindestlohns und abgeschlossener Kollektivverträge frei verhandelbar

Mindestlohn: Je nach Schwierigkeitsstufe und Verantwortung der auszuübenden Arbeit seit 1.1.2023: 700 Euro pro Monat (4,023 Euro pro Stunde) bis 1.280 Euro pro Monat; Regelungen gelten auch für vereinfachte Arbeitsverträge (dohody)

Arbeitsstunden pro Woche: Maximal 40 Stunden - mit Überstunden höchstens 48 Stunden; für Schichtarbeiter 38,75 Stunden im Zweischicht-Betrieb, 37,5 Stunden im Dreischicht- oder Dauerbetrieb

Regelarbeitsstage pro Woche: 5

Zulässige Überstunden: Maximal 150 Stunden/Kalenderjahr nach Anordnung des Arbeitgebers, maximal 400 Stunden/Jahr nach individueller Vereinbarung

Bezahlte Feiertage: 15 Kalendertage

Bezahlte Urlaubstage: Vier Wochen; für Beschäftigte, die bis Ende des Kalenderjahres das 33. Lebensjahr vollendet haben sowie für Beschäftigte, die ein Kind betreuen, 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 Prozent der ermittelten täglichen Bemessungsgrundlage (maximale Bemessungsgrundlage 79,63 Euro pro Kalendertag); ab dem vierten bis zum zehnten Tag 55 Prozent, ab dem elften Tag zahlt die Sozialversicherung mit einer Höchstgrenze von 43,79 Euro pro Tag

Probezeit: Maximal drei Monate, bei leitenden Angestellten maximal sechs Monate

Rechtsgrundlagen

Allgemeine Rechtsgrundlage für Arbeitsverhältnisse ist das am 1.4.2002 in Kraft getretene und inzwischen vielfach überarbeitete Arbeitsgesetzbuch (ArbGB, Zákonník práce/ZP, Gesetz Nr. 311/2001 Z.z.).

Die Beschäftigung von Staatsangehörigen aus Drittstaaten ist möglich, auch durch Zeitarbeitsfirmen, grundsätzlich durch Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung oder sogenannte blaue Karte. Ab 1.1.2023 wurde die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen vereinfacht, da die Ermittlung von Berufen mit Arbeitskräftemangel an die Ebene der Regionen übertragen wird, wobei die Bedingung einer registrierten Arbeitslosenquote von weniger als 5 Prozent in den Regionen entfällt.

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 Z.z.). Die Entsendung muss innerhalb von sieben Arbeitstagen ab Arbeitsaufnahme schriftlich beim zuständigen Amt für Arbeit, Soziales und Familie gemeldet werden. Das slowakische Arbeitsinspektorat ist spätestens am ersten Tag der Entsendung zu informieren. Es muss ein Nachweis der Arbeitszeit geführt werden.

Eine teilweise staatlich subventionierte Kurzarbeit wurde 2022 für Fälle eingeführt, in denen der Arbeitgeber aufgrund eines unvorhersehbaren oder unabwendbaren externen Faktors nicht in der Lage ist, Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen. Dazu zählen der Ausruf des Notstands oder ein Brand, nicht aber die Folgen einer Wirtschaftskrise.

Vertragsabschluss

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag 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. Eine eventuelle Vereinbarung der Probezeit muss Bestandteil des Arbeitsvertrages sein. Ebenso muss regelmäßiges Homeoffice (ganz oder teilweise) darin vereinbart werden.

Über sonstige Arbeitsbedingungen ist der Arbeitnehmer schriftlich zu informieren - zum Beispiel die festgelegte wöchentliche Arbeitszeit, Regeln für die Verteilung der Arbeitszeit, Urlaubsumfang, Auszahlung der Löhne einschließlich Zahlungstermine, Kündigungsfrist, gesetzliche Frist für die Erhebung einer Klage auf Feststellung der Nichtigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Recht auf eventuelle Schulungen.

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

Inklusive Überstunden darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers 48 Stunden nicht überschreiten. Ausnahmen gelten für das Gesundheitswesen. Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich zulässig.

Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer eine ungleichmäßige Arbeitszeitverteilung für maximal vier Monate vereinbaren (§ 87). Eine Ausdehnung auf maximal bis zu zwölf Monate ist nur durch Vereinbarung mit Arbeitnehmervertretern möglich. Die Einrichtung von Arbeitszeitkonten für eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit ist 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).

Überstunden sind dem Arbeitnehmer mit seinem durchschnittlichen Stundensatz plus 25 Prozent Zuschlag zu zahlen (§ 121). Bei Risikoarbeiten beträgt der Zuschlag 35 Prozent. Mit leitenden Angestellten und solchen, die konzeptionelle, systematische, gestaltende und methodische Arbeit leisten 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.

Der Zuschlag für Feiertagsarbeit beträgt 100 Prozent des Durchschnittsverdienstes. Alternativ ist Freizeitausgleich in Höhe der abgeleisteten Stunden möglich, falls zuvor so vereinbart.

Entwicklung der Zuschläge (Mindestwert in Euro pro Stunde) *

| Arbeitsleistung | bis Ende Mai 2023 | ab Juni 2023 | in Prozent des minimalen Stundenlohns |
|-----------------------|-------------------|---|---------------------------------------|
| Nachtarbeit | 1,43 | 1,609 (bei unregelmäßiger Nachtarbeit 1,408) | 40 Prozent (35 Prozent) |
| Risikoarbeiten nachts | 1,79 | 2,012 | 50 Prozent |
| Samstagsarbeit | 1,79 | 2,012 (bei unregelmäßiger Samstagsarbeit 1,810) | 50 Prozent (45 Prozent) |
| Sonntagsarbeit | 3,58 | 4,023 (bei unregelmäßiger Sonntagsarbeit 3,621) | 100 Prozent (90 Prozent) |

* Wer unter erschwerten Bedingungen arbeitet (chemische Faktoren, krebserregende Stoffe, Staub, Lärm, Vibrationen), bekommt eine zusätzliche Entschädigung von mindestens 0,805 Euro pro Stunde (20 Prozent des Mindeststundenlohns).

Quelle: bpv Braun Partners 2022

Unternehmen, bei denen die Arbeit überwiegend nachts oder am Wochenende ausgeübt wird, können in Kollektivverträgen oder direkt in den Arbeitsverträgen (sofern es keine Gewerkschaften gibt und sie weniger als 20 Mitarbeitende beschäftigen) auch niedrigere Zuschläge vereinbaren.

Vertragsbeendigung

Ein Arbeitsverhältnis kann beendet werden durch Vereinbarung, Kündigung, sofortige Beendigung und Beendigung in der Probezeit. Eine Kündigung bedarf der Schriftform und Zustellung, sonst ist sie unwirksam (§ 61).

Die minimale Kündigungsfrist beträgt einen Monat. Sie erhöht sich auf zwei Monate, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr bestand. Mindestens drei Monate müssen bei betriebsbedingter Kündigung oder wegen langfristiger Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit eingehalten werden (§ 62).

Der Arbeitgeber kann aus folgenden Gründen kündigen (§ 63): Wenn er oder ein Teil von ihm aufgelöst wird oder den Sitz wechselt und der Arbeitnehmer mit der Änderung des Arbeitsortes nicht einverstanden ist; wenn der Arbeitsplatz aus Effizienz- oder organisatorischen Gründen entfällt; wenn der Arbeitnehmer gesundheitlich langfristig die Eignung für seine bisherige Arbeit verloren hat, die vertraglich vereinbarten Bedingungen nicht erfüllt oder die Arbeitsdisziplin verletzt. Das Arbeitsverhältnis kann sofort beendet werden, etwa wenn der Arbeitnehmer rechtskräftig für eine vorsätzliche Straftat verurteilt wurde.

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

Hinweis



Ausführliche Informationen zur Entsendung hält die AHK Slowakei [↗](#) in einem Merkblatt bereit. Auch kann bei ihr das Arbeitsgesetzbuch in deutscher Übersetzung erworben werden.

Dieser Beitrag gehört zu:

[Starker Wettbewerb um Fachkräfte in der Slowakei](#)

Mehr zu:

Slowakei


Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht

Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Marcelina Nowak

Rechtsexpertin

 +49 228 24 993 371

 [Ihre Frage an uns](#)

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

© 2023 Germany Trade & Invest

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