

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN

SLOWAKEI

Wirtschaft



GERMANY
TRADE & INVEST

Arbeitslosigkeit sinkt leicht und Löhne steigen 2014 / Erste Projekte zum Aufbau eines dualen Ausbildungssystems

Bratislava (gtai) - Die Arbeitslosigkeit in der Slowakei bleibt auf einem hohen Niveau. Doch die gute Wirtschaftslage und öffentliche Beschäftigungsprogramme sorgen für etwas Entspannung. Nach zwei Jahren Reallohninbußen steigen die Verdienstmöglichkeiten seit 2013 wieder. Für die kommenden Jahre wird mit einem Plus von jeweils über 2% gerechnet. Die gute Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist nach wie vor ein großer Trumpf der Slowakei, vor allem im Osten des Landes. (Kontaktanschriften)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Die Situation am slowakischen Arbeitsmarkt hat sich 2013 leicht verbessert. Dazu beigetragen haben die gute Wirtschaftslage, verschiedene Beschäftigungsprogramme der Regierung und eine Bereinigung der Arbeitslosenstatistik.

Ende Dezember 2013 waren nach Angaben des Zentralen Büros für Arbeit, Soziales und Familie (UPSVaR) 399.000 Menschen auf Arbeitssuche. Das entsprach einer Erwerbslosenquote von 13,5%. Im Laufe des Jahres sank die Zahl der Arbeitslosen um rund 27.000. Zugleich errechnete das Statistikamt Ende 2013 rund 14.200 offene Stellen, 900 mehr als ein Jahr zuvor. Zu Jahresbeginn 2014 setzte sich die positive Entwicklung fort.

Der überwiegende Teil der Arbeitslosen verfügt über eine Berufsausbildung. Jeder vierte von ihnen hat Abitur, 8% besitzen sogar einen Hochschulabschluss. Damit hat die Slowakei ein großes Reservoir an qualifizierten, aber ungenutzten Arbeitskräften.

Ein besonderes Problem ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen. Über die Hälfte der Ende Februar 2014 registrierten Erwerbslosen ist seit mehr als einem Jahr auf Jobsuche (216.000). Davon sind sogar mehr als 100.000 Menschen seit mehr als drei Jahren ohne Arbeit. Als schwierig gestaltet sich 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 im Februar 2014 mit unter 6% nahezu Vollbeschäftigung herrschte, kommen die zentralslowakischen Regionen Banska Bystrica und Presov in der Ostslowakei auf rund 19%, Kosice auf mehr als 17%. In einigen Landkreisen wie Rimavska Sobota oder Revuca ist jeder dritte Erwerbsfähige ohne Arbeit.

Ein Schwerpunkt der staatlichen Arbeitsmarktmaßnahmen liegt daher in den östlichen Landesteilen. Je nach Landkreis und Projektgröße bekommen Investoren für jede neu geschaffene Stelle bis zu 10.000 Euro Zuschuss vom Staat. Ein weiteres Projekt zielt seit November 2013 auf die Langzeitarbeitslosen. Wenn Unternehmen Beschäftigte anheuern, die seit mindestens einem Jahr beim Arbeitsamt registriert sind, müssen sie zwölf Monate lang keine Sozialabgaben für sie errichten. Auf diese Weise sollen 15.000 Langzeitarbeitslose in Lohn und Brot kommen.

Für Firmen, die sich wegen schwacher Auftragslage von Mitarbeitern trennen müssten, stellt die Regierung seit 2014 zinsgünstige Kredite bereit, um die Entlassungen zu vermeiden. Mit den Darlehen sollen die Unternehmen (maximal 250 Beschäftigte und 50 Mio. Euro Jahresumsatz) ihre Zahlungen an die Sozialkassen decken können.

Akut ist auch die Jugendarbeitslosigkeit. Im Februar 2014 waren unter den insgesamt 402.000 gemeldeten Erwerbslosen 70.500 Menschen bis 24 Jahre (Anteil: 17,5%). Die Regierung will daher das Programm zur Beschäftigung von jungen Arbeitslosen fortsetzen. Bei bis zu 29-Jährigen beteiligt sich der Staat ein Jahr lang an den Gehaltszahlungen bis zur Höhe des Mindestlohns (352 Euro pro Monat) und übernimmt die Sozialabgaben. Im Jahresverlauf 2013 konnten rund 11.000 Jugendliche über dieses Programm eine neue Beschäftigung aufnehmen. Die meisten Stellen wurden im Handel und in der Industrie geschaffen.

Ziel der Regierung ist es, die Arbeitslosigkeit im Land bis 2016 unter den Durchschnitt der Eurozone (aktuell: rund 12%) zu drücken. Umfragen des Personaldienstleisters Manpower zeigen, dass vor allem das verarbeitende Gewerbe mehr Arbeitsplätze schaffen will. Ein Zuwachs an Beschäftigten wird außerdem im Transport- und Logistiksektor sowie im Handel erwartet. Dagegen wird in der Energiewirtschaft, in der staatlichen Verwaltung, im Gesundheitssektor sowie im Bergbau eher mit einem Abbau von Arbeitsplätzen gerechnet.

Erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt könnte das novellierte Gesetz über Kollektivverhandlungen haben, das am 1.1.14 in Kraft getreten ist. Es sieht vor, dass nationale Kollektivverträge für alle Arbeitgeber einer Branche mit 20 und mehr Beschäftigten verbindlich sind. Auch dann, wenn sie dieser Vereinbarung nicht ausdrücklich zugestimmt haben. Als erste Branchen waren Busunternehmen und Maschinenbauer von der Neuregelung betroffen. Experten befürchten, dass kleinere Firmen durch die erzwungenen Lohnerhöhungen Stellen abbauen müssen.

Trotz der langen Schlangen in den Arbeitsämtern klagen deutsche Unternehmen über Fachkräftemangel. Personalberater berichten von Engpässen vor allem bei technischen Positionen wie Elektrotechniker, CNC-Maschinenführer, Fräser oder Mechaniker. Stark gesucht werden Werksleiter mit guten Fremdsprachenkenntnissen. Außerdem steigt das Interesse an Vertriebsexperten, Controllern oder Qualitätsmanagern.

Bei der Ausbildung von Fachkräften geht Bratislava daher neue Wege. Berufsschulen für bestimmte Spezialisierungen wie Bäcker, Schuster, Drucker oder Metzger bekommen künftig mehr Geld. Bei der Auswahl der Berufsgruppen will sich das Bildungsministerium am Bedarf der Unternehmen orientieren.

Darüber hinaus kooperiert die Slowakei mit ausländischen Wirtschaftsverbänden beim Aufbau eines dualen Ausbildungssystems nach Vorbild der deutschsprachigen Länder. Damit sollen besonders bei technischen Berufen die Praxisanteile während der Lehrzeit erhöht werden. Pilotprojekte laufen bei Volkswagen Bratislava und bei T-Systems in Kosice. Bis 2015 plant das slowakische Bildungsministerium ein neues Gesetz zur Einführung einer dualen beruflichen Ausbildung.

Die Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer (AHK Slowakei) hat ein Zertifizierungsprogramm „Vorbildlicher Praxisbetrieb“ gestartet. Ziel ist es, Standards für die Durchführung von Betriebspraktika im Rahmen der Berufsschulausbildung zu schaffen. Den Schülern steht ein Betreuer zur Seite, sie erhalten ein Entgelt von mindestens 1 Euro je Stunde und am Ende des Praktikums ein Zeugnis. Ende März 2014 beteiligten sich 16 deutsche Firmen in der Slowakei an dem Projekt.

Um Spezialisten und Führungskräfte zeitnah zu finden, ist der Einsatz von professionellen Personalvermittlern zu empfehlen. In Bratislava gibt es Niederlassungen von Büros aus dem deutschsprachigen Raum. Seriöse Anbieter verlangen als Vermittlungsgebühr ungefähr drei Monatsge-

hälter 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 Streikbereitschaft ist vor allem im sozialen Bereich bei Ärzten oder Lehrern sehr hoch. In der Industrie kommen Arbeitsniederlegungen in jenen Branchen häufiger vor, die dank starker Exporte gut ausgelastet sind. Dazu gehört in erster Linie der Automobilsektor.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten in der Slowakei (2013)	
Bevölkerung (zum 31.12.13, in Mio.)	5,42
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15, in Mio.)	2,72
Erwerbstätige (in Mio.)	2,33
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	14,2
Analphabetenquote (in %) *)	0,3
Universitätsabschluss (in %) *)	15,8

*) die Angaben beziehen sich auf das 3. Quartal 2013
Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

Löhne und Gehälter

Zwei Jahre in Folge waren die Reallöhne gesunken, bevor sie 2013 wieder leicht um 1% auf durchschnittlich 824 Euro anstiegen. Die starke Zurückhaltung bei den Gehaltssteigerungen hat dazu geführt, dass das Land wettbewerbsfähiger wurde. Wie die Tageszeitung *Hospodarske noviny* berichtete, verzeichnete es im 4. Quartal 2013 mit 3,5% den höchsten Zuwachs der Arbeitsproduktivität seiner Geschichte.

Nach Berechnungen der OECD liegt die Slowakei weltweit auf Platz 10 der Länder mit den längsten Arbeitszeiten. Im Durchschnitt kommen slowakische Beschäftigte auf 1.749 Arbeitsstunden pro Jahr. In der EU arbeiten nur Polen und Esten noch länger.

Trotzdem haben die Arbeitgeber angesichts der immer noch hohen Arbeitslosigkeit gute Argumente, Lohnsteigerungen behutsam anzugehen. Volkswagen verhandelte im Frühjahr 2014 mit den Gewerkschaften zunächst sogar über eine Gehaltssenkung um durchschnittlich 4% im Werk Bratislava. Im Gegenzug sollten die Arbeitszeiten verkürzt werden. Doch dagegen wehrten sich die Gewerkschaften mit Erfolg, auch mit Verweis auf die steigende Arbeitsproduktivität. Experten gehen deshalb davon aus, dass die Löhne und Gehälter wieder stärker zulegen werden. Die Nationalbank prognostiziert für 2014 ein Plus von 2,3%, für 2015 +2,0% und für 2016 +2,3%.

Erste Tarifabschlüsse sprechen für diesen Trend. Für das Baugewerbe wurden im März 2014 Lohnerhöhungen von 4,4% vereinbart. Im Maschinenbau sind Anhebungen um 2 bis 3% geplant. Im öffentlichen Dienst sollen die Gehälter um rund 2% steigen. Da bei der Inflationsrate 2014 ein Rekordtief von 0,2% erwartet wird, dürften die Reallohnzuwächse damit ordentlich ausfallen.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2011	2012	2013
nominal (in Euro)	786	805	824
reale Veränderung (in %) *)	-1,6	-1,2	1,0

*) gegenüber dem Vorjahr
Quelle: Statistikamt der Slowakischen Republik

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

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne 2013 nach Regionen

Region	in Euro	Veränderung 2013/12 *)
Landesdurchschnitt	824	2,4
Bratislava	1.049	1,9
Kosice	758	3,1
Trencin	750	3,6
Trnava	745	1,2
Zilina	732	0,8
Banska Bystrica	706	4,6
Nitra	680	2,9
Presov	636	3,8

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

Im Branchenvergleich ergeben sich ebenfalls große Unterschiede bei der Bezahlung. Beschäftigte im Gastronomiesektor oder in der Textilindustrie verdienen nur ein Drittel dessen, was ihre Landsleute im Telekom- oder Finanzsektor bekommen. Da immer mehr ausländische IT-Unternehmen Niederlassungen in der Slowakei gründen, werden Informatiker händeringend gesucht. Sie können inzwischen mit Monatsgehältern von bis zu 2.000 Euro rechnen. Löhne weit unter dem Durchschnitt sind im Baugewerbe, in der Holzindustrie und im Handel üblich.

Deutlich mehr mussten Betriebe des Fahrzeugbaus und der chemischen Industrie ihren Mitarbeitern zahlen, um sie in den beiden gut laufenden Branchen zu halten. In der Automobilindustrie sind die Löhne 2013 um 9% gestiegen, Hersteller von elektrischen Ausrüstungen zahlten sogar 10% mehr als im Jahr zuvor. Größere Lohneinbußen mussten dagegen die Beschäftigten der Holz- und Papierindustrie (-4%) sowie im Finanzsektor (-8%) hinnehmen.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne 2013 nach Branchen

	in Euro	Veränderung 2013/12 *)
Insgesamt	824	2,4
Bauwirtschaft	607	0,0
Bergbau	933	0,0
Verarbeitendes Gewerbe, darunter	866	4,0
Nahrungsmittel-/Getränkeindustrie	735	1,4
Textil-/Kleidungsindustrie	570	4,2
Holz- und Papierindustrie	670	-3,5
Chemische Industrie	995	-0,7
Gummi- und Kunststoffindustrie	878	3,3
Maschinenbau	986	4,7
Metallurgie	849	2,4
Computer und Elektronik	898	6,4
Elektrische Ausrüstungen	928	9,6
Fahrzeugbau	1.077	8,6
Handel	768	1,1
Hotel und Gastronomie	513	0,4
Verkehr und Lagerung	803	-1,1
IT und Telekommunikation	1.634	-0,2
Finanzwesen, Versicherungen	1.531	-7,7
Immobilien	865	-4,6

*) nominal gegenüber dem 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 Mitarbeiter bei Unternehmen mit ausländischem Kapital erwarten überdurchschnittliche Bezahlung. Dafür müssen 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 AHK Slowakei erstellt wird. Die Befragungen unter deutschen Unternehmen zeigen, dass sie ihren Beschäftigten weitaus mehr Gehalt offerieren, als im landesweiten Durchschnitt üblich. Geschäftsführer in größeren Betrieben ab 250 Mitarbeitern bekommen im Durchschnitt mehr als doppelt so viel Jahresgehalt wie bei einem rein slowakischen Unternehmen.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen	
Klassifizierung SK ISCO-08 *)	3. Quartal 2013 (in Euro)
Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung (1120)	2.800
Geschäftsführerin eines kleinen bis mittleren Unternehmens (1321)	2.170
Vertriebsleiterin (1221)	2.320
Ingenieurin (2141)	1.610
Programmiererin (2512-2519)	1.770
Sekretärin (4120)	790
Buchhalterin (3313)	960
Kraftfahrerin (8332)	630

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

Quelle: Forschungs- und Beratungsgesellschaft Trexima (www.trexima.sk)

Bruttolöhne (Produktion) im 3. Quartal 2013	
Klassifizierung SK ISCO-08 *)	in Euro
Angelernte Arbeiterin (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist, 9329)	580
Mitarbeiterin, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist (8)	740
Ausgebildete Mitarbeiterin mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann (7231, 7412)	810
Mitarbeiterin mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Vorarbeiterin die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet (3115, 3122)	1.170

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

Quelle: Trexima

Weitere Lohnbestandteile

Variable Lohnbestandteile spielen eine wichtige Rolle bei der Bezahlung von Fach- und Führungskräften. Laut Vergütungsreport 2013 von der AHK Slowakei und Kienbaum beträgt der variable Anteil der Gesamtvergütung von Geschäftsführern etwa 16%, bei Führungskräften, Facharbeitern und Spezialisten etwa 13%.

Wie eine Untersuchung der Agentur Profesia ergeben hat, offerieren zwar 36% der slowakischen Firmen ihren Mitarbeitern keinerlei Benefits. Für die Mehrzahl der Unternehmen jedoch ist es wichtig, ihre Angestellten mit Zusatzleistungen bei der Stange zu halten. So bekommen laut dem Portal Platy.sk rund ein Fünftel der Angestellten ein 13. Gehalt, das durchschnittlich rund 670 Euro beträgt. Am häufigsten zahlen Betriebe der Energiewirtschaft, der verarbeitenden Industrie und im Bergbau ein 13. Gehalt. Immerhin 26% aller Arbeitnehmer werden über Prämien am Geschäftserfolg beteiligt (durchschnittlich 820 Euro).

Volkswagen in Bratislava zahlt sogar 14 Gehälter plus Prämien. Außerdem können die Beschäftigten zinslose Kredite zum Wohnungskauf beantragen. Weit verbreitet, gerade bei Niederlassungen großer ausländischer Unternehmen, sind kostenlose Getränke, Restaurantgutscheine oder eine subventionierte Kantine. Häufige Sonderleistungen sind medizinische Untersuchungen, Weiterbildungskurse, Wellnessangebote oder gemeinsame Ausflüge. Beliebt sind ebenso Tickets für die Eishockey-Extraliga. Außerdem wächst das Angebot, Telearbeit zu machen.

Ein Dienstwagen gehört laut Vergütungsreport von der AHK Slowakei und Kienbaum bei 90% der Geschäftsführer deutscher Unternehmen zum Standard. Außerdem bekommen 33% der Führungskräfte und 14% der Teamleiter und Spezialisten ein Auto gestellt. Jede vierte deutsche Firma in der Slowakei gewährt ihren Mitarbeitern Zuschüsse zum Mittagessen und finanziert Weiterbildungsangebote. Weit verbreitet sind außerdem zusätzliche Lebens- und Rentenversicherungen oder private Krankenversicherungen.

Sozialversicherungsbeiträge

Seit 1.1.13 gilt eine einheitliche Bemessungsgrenze für alle Abgaben. Sie entspricht dem fünffachen Durchschnittslohn der letzten zwei Jahre und liegt 2014 bei 4.025 Euro pro Monat.

Sozialbeiträge 2014 (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	-
Insgesamt	34,4	13,4

Anmerkungen: 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 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 ausübenden Arbeit, seit 1.1.14: 352 Euro pro Monat (2,023 Euro pro Stunde), bis 704 Euro pro Monat; 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 Zweischicht-Betrieb, 37,5 im Drei- oder Vierschicht-Betrieb
Regelarbeitsstage 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
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; an den ersten drei Kalendertagen 25% der ermittelten täglichen Bemessungsgrundlage (in der Regel 25% des Bruttolohns vom Vorquartal); ab dem vierten bis zum zehnten Tag 55%, ab dem elften Tag zahlt die Sozialversicherung
Probezeit	Maximal drei Monate, bei leitenden Angestellten 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 von Arbeitnehmern hält die Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer 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 vielfach überarbeitet, was kaum zur Sicherheit und Übersichtlichkeit des slowakischen Arbeitsrechts beiträgt. Die letzte wichtige Novelle ist am 1.1.13 in Kraft getreten. Die Änderungen am Arbeitsgesetzbuch gestehen vor allem den Arbeitnehmern mehr Rechte zu. Eine zuvor mögliche flexible Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen ist seitdem schwierig. Der gleichzeitige Anspruch von Kündigungsfrist und Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen lässt die Unternehmen nach Einschätzung von Experten bei Neueinstellungen vorsichtiger agieren.

Weitere negative Auswirkungen 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 zur 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 „dohody“ Beschäftigten Überstunden, Arbeitsbereitschaft oder Nachtarbeit anzuordnen, erklärt Rechtsanwalt Igor Augustinic von der Kanzlei bpv Braun Partners in Bratislava.

Zum 1.1.14 ist eine Novelle zum Gesetz über Kollektivverhandlungen in Kraft getreten. Demnach sind die nationalen Kollektivverträge auch für diejenigen Arbeitgeber in der Branche verbindlich, die dieser Vereinbarung nicht ausdrücklich zugestimmt haben. Voraussetzung ist, dass diese Arbeitgeber entweder mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen (unabhängig ob Voll- oder Teilzeit) oder länger als zwei Jahre bestehen. Ebenfalls nicht verbindlich sind die nationalen Kollektivverträge für Arbeitgeber, die mehr als 10% Körperbehinderte beschäftigen oder die von einer außeror-

dentlichen Situation betroffen sind. Ausnahmen gelten außerdem bei Liquidierung, Konkurs oder Restrukturierung. Die Regelung hat bereits Auswirkungen, wie die Tageszeitung *Hospodarske noviny* berichtete. Demnach haben 70 Firmen des Maschinenbauverbandes mit den Gewerkschaften Lohnerhöhungen von 2 bis 3% für 2014 ausgehandelt. Weitere 700 Unternehmen seien nun aber gezwungen, dieses Ergebnis ebenfalls umzusetzen.

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- oder 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 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.

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 Zweischicht-Betrieb gilt eine Obergrenze von 38,75 Stunden, bei Dreischicht-Betrieb 37,50 Stunden. Jugendliche unter 16 Jahren dürfen maximal 30 Stunden pro Woche arbeiten.

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 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). Ein Überschreiten der Höchstgrenze muss seit der jüngsten Novellierung des Arbeitsgesetzbuches individuell ausgehandelt werden. Auf keinen Fall dürfen aber mehr als 400 Überstunden pro Jahr absolviert werden (angeordnet oder vereinbart).

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 Ausdehnung auf einen längeren Zeitraum bis maximal zwölf Monaten 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 mehr 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. 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. 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 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 einen 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 in Naturalien jedoch sehr selten, so Arbeitsrechtsexperte Augustinic.

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 in der Elternzeit 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 gesamten Kündigungsfrist nicht beim Arbeitgeber verbleibt, so 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 schriftlich vereinbart werden (§ 62).

Ihre Kündigungspläne müssen die Arbeitgeber mit den Arbeitnehmervertretern besprechen (§ 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 diese Erörterungsfrist in alle Ablaufpläne einzubeziehen.

Durch die Arbeitsrechtsnovelle wurde auch neu bestimmt, dass Kündigungsfrist und Abfindung parallel laufen. Arbeitnehmer bekommen also eine Abfindung, können für die Dauer der Kündigungsfrist aber 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 10 und 20 Jahren gedauert hat;
- vier durchschnittliche Monatslöhne, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat.

Die letzten Novellen des Arbeitsgesetzbuchs betrafen auch die Definition der Massenentlassung. Eine Massenentlassung liegt vor, wenn der Arbeitgeber oder ein Teil des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung gemäß § 63 Abs. 1 Buchstabe a) und b) beendet oder wenn das Arbeitsverhältnis aus dem Grund, der nicht in der Person des Arbeitnehmers besteht, aufgelöst wird und zwar innerhalb von 30 Tagen. Dabei gelten folgende Größenordnungen als Massenentlassungen:

- a) mindestens 10 Arbeitnehmer bei Arbeitgebern, die mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
- b) mindestens 10% aller Arbeitnehmer bei Arbeitgebern, die mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
- c) mindestens 30 Arbeitnehmer bei Arbeitgebern, die mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen (§ 73).

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: www.dsihk.sk

Ministerstvo prace, socialnych veci a rodiny Slovenskej republiky
(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: www.employment.gov.sk

Socialna poisťovna, ústredie (Sozialversicherung, Zentrale)
Ul. 29. augusta 8 a 10, 813 63 Bratislava 1
Tel.: 00421 2/52 92 35 92, 00421/906 17-15 74, Fax: -11 02
E-Mail: podatelna@socpoist.sk, Internet: www.socpoist.sk

Unter 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 (Rubrik: Clenovia) abrufbar.

Iventa Consulting (Personaldienstleister)
Ansprechpartnerin: Ing. Dana Blechova
Jakubovo namestie 13, 811 09 Bratislava
Tel.: 00421 2/57 37 37 15
E-Mail: dana.blechova@iventa.sk, Internet: www.iventa.sk

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
E-Mail: igor.augustinic@bpv-bp.com, Internet: www.bpv-bp.com

Ausgewählte Onlinestellenbörsen:

www.profesia.sk (wichtigstes Stellenportal im Land)
www.jobagent.sk
www.jobpilot.sk
www.jobs.sk
<http://kariera.zoznam.sk/>
www.mojapraca.sk
www.monster.sk
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
Internet: 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

Redaktionsschluss: April 2014

Bestell-Nr.: 18921

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 Energie 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 Energie und von der Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

www.gtai.de