

Die neuen EU-Mitgliedsstaaten: *Slowakische Republik (Slowakei)*

+++ Mit der Erweiterung der Europäischen Union am 1. Mai 2004 um 10 weitere Mitgliedsstaaten sind diese weiter in den Blickpunkt von international tätigen Unternehmen gerückt. Insbesondere für den Aufbau von Produktionsstätten und Vertriebsniederlassungen in diesen Ländern ist die Notwendigkeit von unternehmensinternen Know-how Transfers gestiegen, welche u.a. durch den Einsatz von Mitarbeiterentsendungen gewährleistet werden. +++

In diesem Teil III stellen wir Ihnen die Slowakische Republik vor und geben Ihnen einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht, Bewilligungsrecht, in der Sozialversicherung und im Steuerrecht.

Allgemeines

Die slowakische Republik wurde am 1. Januar 1993 gegründet, hat ca. 5.4 Mio. Einwohner und besitzt als Landeswährung die slowakische Krone. Die offizielle Sprache ist slowakisch, wobei auch fast im ganzen Land ungarisch gesprochen wird. In der Hauptstadt Bratislava und in einigen wenigen Gegenden wird ebenfalls Englisch und Deutsch gesprochen. Im Jahr 1999 wurde in der Slowakei ein extensives Restrukturierungsprogramm eingeführt, um die Probleme wie ein sehr langsames Wirtschaftswachstum, Haushaltsdefizit, hohe Arbeitslosenrate (in 2005: 16.4 % / Quelle: Eurostat) zu lösen und die Abhängigkeit von der Schwerindustrie zu reduzieren.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitsvertrag

In der Regel wird ein Arbeitsverhältnis in der Slowakei mit einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen, wobei in der Praxis auch so genannte *Managerverträge* abgeschlossen werden. Ein *Managervertrag* basiert nicht auf gesetzlichen Vorschriften, so dass ein solcher Vertrag nur zusätzliche Bedingungen des Arbeitsverhältnisses festlegen kann, aber nicht einen ordentlichen Arbeitsvertrag ersetzt. Für gelegentliche oder unregelmässige Aushilfstätigkeiten kommen als Ausnahme die folgenden Vertragstypen zur Verfügung: Vereinbarung über die Ausführung eines Arbeitsauftrages, Arbeitsvereinbarung, Vereinbarung über Brigadearbeit von Studenten. Gemäss slowakischem Arbeitsrecht sind andere Vertragstypen für nicht selbständige (unselbständige) Erwerbstätigkeiten nicht zulässig.

Ein Arbeitsverhältnis darf nur für maximal 3 Jahre befristet werden, wobei aus dem befristeten Arbeitsvertrag für den Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen dürfen.

Grundsätzlich wird ein Arbeitsvertrag in Schriftform abgeschlossen, wobei folgendes auf jeden Fall mindestens darin geregelt sein sollte: Arbeitsort, Arbeitsbeginn, Art der auszuführenden Arbeit, Vergütung (sofern nicht im Tarifvertrag geregelt).

In der Regel wird eine Probezeit vereinbart, welche sich auf maximal 3 Monate belaufen darf. Diese maximale Dauer wird in der Regel auch voll ausgeschöpft.

Gehalt

In 2004 lag der monatliche Brutto-Mindestlohn bei 6'080 SKK (ca. 150 EUR).

Von dem auszuzahlenden Bruttolohn ist der Arbeitgeber verpflichtet die Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuern zu zahlen.

Bis zum heutigen Tag sind Weihnachts- und Urlaubsgeld noch keine üblichen zusätzlichen Vergütungstatbestandteile in der Slowakei.

Arbeitsbedingungen

Die maximale Arbeitszeit pro Woche beträgt 40 Stunden. Es dürfen gemäss Arbeitsgesetz Überstunden von bis zu 8 Stunden wöchentlich zusätzlich geleistet werden, was auch in der Praxis sehr häufig genutzt wird.

Gemäss slowakischem Arbeitsgesetz hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen garantierten Mindesturlaub von jährlich 20 Arbeitstagen.

Kündigung

Im Arbeitsgesetzbuch sind alle Gründe festgehalten, welche bei einer ordentlichen oder ausserordentlichen Kündigung seitens des Arbeitgebers erfüllt sein müssen. Für alle Arbeitnehmer inklusive leitenden Angestellten gelten die gleichen Kündigungsgründe.



Friederike V. Ruch,
Steuerberaterin, Partnerin
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)
friederike.ruch@convinus.ch,
www.convinus.ch



Marco Daugalies
Diplom-Betriebswirt
Managing Partner
CONVINUS International
Employment Solutions
Zürich (Schweiz)
marco.daugalies@convinus.ch
www.convinus.ch

Die Kündigungsgründe für eine ordentliche Kündigung können grundsätzlich in 3 Gruppen aufgeteilt werden:

- Betriebsbedingte Gründe: Auflösung oder Sitzverlegung des Unternehmens, Umstrukturierungsmassnahmen
- Gesundheitsbedingte Gründe: langfristige gesundheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsverhinderung wegen drohender Berufskrankheit
- Personenbedingte Gründe: mangelnde Arbeitsleistung, grobe oder wiederholte fahrlässige Verletzung der Arbeitsdisziplin

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nur fristlos kündigen, sofern der Arbeitnehmer grob gegen die Arbeitsdisziplin verstossen hat oder eine vorsätzliche Straftat begangen hat. Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer entweder aus betriebsbedingten oder gesundheitsbedingten Gründen kündigt und der Arbeitnehmer mit der Kündigung einverstanden ist, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung von mindestens 2 monatlichen Durchschnittslöhnen bezahlen.

Bis heute sind in der Slowakei keine speziellen Arbeitsgerichte vorhanden, so dass Arbeitsrechtsstreitigkeiten an den allgemeinen Gerichten ausgetragen werden. Ein arbeitsrechtliches Verfahren ist ein strikt formelles Verfahren. Die Dauer bis zu einer Entscheidung des Gerichts in erster Instanz kann Monate oder gar Jahre betragen.

Prokuristen und Geschäftsführer

Das gesellschaftsrechtliche Verhältnis von Prokuristen und Geschäftsführern wird grundsätzlich nicht im Arbeitsgesetzbuch sondern im Handelsgesetzbuch geregelt, welches den Abschluss eines gesonderten Vertrages fordert. Auf Grund dessen, das es keine ausführlichen gesetzlichen Regelungen dieser Art des Vertrages gibt, kann der Inhalt vorwiegend frei zwischen den beiden Vertragsparteien bestimmt werden. Dies gilt auch für die Kündigungsgründe.

Betriebsrat / Gewerkschaft

Sofern ein Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten in der Slowakei nicht gewerkschaftlich organisiert ist, vertritt seit dem 1. April 2002 (Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches) der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer. Die Rechte des Betriebsrats sind: Mitbestimmung, Besprechung, Information und Kontrolle der arbeitsrechtlichen Vorschriften. Er kann jedoch keine Tarifverhandlungen führen oder Tarifverträge abschliessen.

Bei Unternehmen mit mindestens 5 Beschäftigten kann ein Angestelltenvertreter im Unternehmen bestellt werden, welcher die Aufgaben des Betriebsrats übernimmt.

Gemäss slowakischem Recht ist eine Gewerkschaft eine juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit. Die Gewerkschaft vertritt nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch die Interessen aller Mitarbeiter eines Unternehmens bei ihren Aufgaben, zu denen hauptsächlich das Führen von Tarifverhandlungen sowie die Anhörung bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen durch den Arbeitgeber gehören.

Bisher sind Arbeitsstreiks sehr selten in der Slowakei anzutreffen.

Bewilligungsrechtliche Aspekte

Grundsätzlich benötigen EU- und Schweizer Staatsangehörige weder ein Visum, noch eine Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung für die Slowakei. Es besteht jedoch bei einer Arbeitsaufnahme bzw. bei einem Aufenthalt von mehr als 180 Tagen in der Slowakei eine Meldepflicht innerhalb von 7 Tagen.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Sowohl Deutschland als auch die Schweiz haben ein Sozialversicherungsabkommen mit der Slowakei abgeschlossen.

Per 1. Januar 2005 wurde das Sozialsystem radikal umgebaut, mit der Konsequenz, dass die Krankenversicherung in eine minimale Pflichtversicherung und eine freiwillige Zusatzversicherung eingeteilt wurden. Das Pensionssystem wird in ein Drei-Säulen-Modell umgewandelt, damit fliesst ein Teil der Pflichtbeiträge in eine staatliche Pensionskasse und ein weiterer Teil in Fonds von privaten Pensionsverwaltungsgesellschaften. Die dritte Säule sind private Zusatzversicherungen.

Die Sozialversicherungsbeiträge müssen nur bis zu gewissen Bemessungsgrundlagen entrichtet werden und betragen im Jahr 2005:

- Für den Arbeitnehmer: 1,4% Krankengeldversicherung, 4% Krankenversicherung, 4% Altersvorsorge, 3% Invaliditätsversicherung und 1 % Arbeitslosenversicherung;
- Für den Arbeitgeber: 1,4% Krankengeldversicherung, 10% Krankenversicherung, 16% Altersvorsorge, 3% Invaliditätsversicherung, 0,25% Garantieversicherung, 0,3% - 2,1% Unfallversicherung und 1% Arbeitslosenbeitrag.

Friederike V. Ruch / Marco Daugalias



Steuerrechtliche Aspekte

Sowohl Deutschland als auch die Schweiz haben ein Doppelbesteuerungsabkommen mit der Slowakei abgeschlossen.

In der Slowakei wurde per 1. Januar 2004 ein neues Einkommenssteuergesetz eingeführt, welches den Arbeitgeber verpflichtet vom Lohn des Arbeitnehmers eine Lohnsteuer in der Höhe von 19 % (Einheits-Einkommenssteuersatz) abzuführen. Sobald eine Person einen Wohnsitz in der Slowakei besitzt, unterliegt das weltweite Einkommen dieser Person der slowakischen Besteuerung. Eine Person begründet aus steuerrechtlicher Sicht einen Wohnsitz in der Slowakei, wenn sie sich länger als 183 Tage in einem Kalenderjahr in der Slowakei aufhält, eine Wohnsitzbewilligung oder einen permanenten Aufenthaltsort in der Slowakei besitzt. Eine Person ohne Wohnsitz in der Slowakei muss nur Einkommen aus slowakischer Quelle in der Slowakei versteuern.

Neben der Einkommenssteuer kennt das slowakische Steuerrecht auch noch eine Kapitalgewinnsteuer, jedoch keine Vermögenssteuer.