

EU-Osterweiterung ein Jahr nach dem Beitritt der neuen EU-Mitgliedsstaaten:

Günstig allein reicht nicht aus

Ein Jahr nach der EU-Osterweiterung sind die Löhne in den neuen EU-Mitgliedsstaaten zwar immer noch tiefer als in den «alten». Erste Tendenzen der Angleichung sind jedoch feststellbar. Auch in der Rechtspraxis, bei den Anstellungsbedingungen und in den Versicherungssystemen werden die Differenzen zu Westeuropa immer kleiner. /

Von Friederike V. Ruch*

Per 1. Mai 2004 ist die Europäische Union um zehn Staaten erweitert worden. An den Beitritt dieser Staaten waren grösstenteils hohe Erwartungen geknüpft, insbesondere in Hinblick auf Vertriebschancen und Erleichterungen im Aussenhandel. So sind diese Märkte bereits ein Jahr nach ihrem Beitritt in die EU bereits vollständig in die europäische Freihandelszone und den europäischen Binnenmarkt integriert. Zölle und Handelsbeschränkungen sind weggefallen, was zu einer Verrin-

gerung von Transportkosten und Wartezeiten an den Grenzen sowie zur Verringerung der Preise zahlreicher Importprodukte in den «alten» EU-Staaten führte.

Rechtssysteme angepasst

Die Rechtssysteme der neuen Mitgliedsstaaten wurden an die Vorgaben der Europäischen Union grösstenteils bereits schon vor dem Beitritt am 1. Mai 2004 angepasst. Mehrheitlich ist heute in diesen Staaten ein mit der EU harmonisiertes Recht anzutref-

fen, doch fehlt diesen Staaten bei der Anwendung noch die Praxis. So ist es nicht erstaunlich, dass Gerichtsprozesse in diesen Staaten vergleichsweise noch immer deutlich länger dauern, als wir dies gewohnt sind. In Tschechien z. B. existieren keine speziellen Arbeitsgerichte, so dass arbeitsrechtliche Streitigkeiten vor den allgemeinen Gerichten ausgetragen werden. Trotz der deutlichen Beschleunigung, die Entscheidungen von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in der letzten Zeit in Tschechien erfahren haben, ist mit einer Zeitdauer von drei bis zehn Monaten zu rechnen.

Löhne und Sozialabgaben

Land	Gesetzlicher Mindestlohn in EUR pro Monat	Durchschnittslohn in EUR pro Monat	Sozialabgaben Arbeitgeber/Arbeitnehmer in Prozenten	Arbeitsstunden pro Woche	Gesetzliche Ferientage pro Jahr
Estland	158.50	411.—	33/-	40	28
Lettland	125.—	200.— bis 305.—	24,09-9	40	20
Litauen	130.—	321.50	31/3	40	28/35
Malta	540.—	1000.—	10/10	40	24
Polen	180.—	510.—	22,81(1)/26,71	40	20/26
Slowakei	150.—	346.—	32,85(2)/13,40	40	20
Slowenien	470.—	1130.—	16,04/21,96	40	20
Tschechien	200.—	500.—	35/12,5	40	20
Ungarn	200.—	510.—	33,5/13,5	40	20-30
Zypern	570.— bis 605.—	1545.—	13/6,3	36-40	20

Stand 2004

(1) Durchschnittswert: Spanne von 22,31 bis 23,31 %

(2) Durchschnittswert: Spanne von 31,95 bis 33,75 %

Löhne gleichen sich an

Als deutlichsten Vorteil in diesen Staaten werden die niedrigeren Lohnkosten angesehen. Auch ein Jahr nach ihrem Beitritt gelten die neuen EU-Mitgliedsstaaten als Niedriglohnländer. Es sind jedoch Angleichungstendenzen zum Lohnniveau der «alten» EU-Mitgliedsstaaten festzustellen. Vorerst sind jedoch günstigere Lohnkosten bei guter Qualifikation der Arbeitnehmer anzutreffen. Dies führt weiterhin zu Verlagerungen von Arbeitsplätzen in diese Staaten, vor allem in den folgenden Bereichen: Ausgliederung von Produktionsteilen, Abwanderung personalintensiver Fertigung mit geringerem Anforderungsprofil an Mitarbeiter und Zunahme von Mitarbeiterinsätzen in diesen Staaten. Tabelle 1 gibt Auskunft über die gesetzlichen Mindestlöhne und Durchschnittslöhne sowie über die durchschnittlichen Arbeitsstunden und

Tabelle 1



«Mehrheitlich ist in den neuen EU-Staaten ein mit der EU harmonisiertes Recht anzutreffen, doch bei der Anwendung fehlt noch die Praxis.»

die gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstage in den einzelnen Staaten. Ein 13. oder 14. Monatssalär als Urlaubs- oder Weihnachtsgeld wird häufig zwar bezahlt, ist jedoch gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Schriftliche Arbeitsverträge

Arbeitsverträge werden in diesen Staaten in der Regel schriftlich ausgefertigt. Einige Staaten kennen eine Anzahl von formalen Anforderungen an den Vertrag, die eingehalten werden müssen. In der Regel ist eine maximale Probezeit von drei Monaten vorgesehen, welche nicht verlängert werden kann. Befristete Arbeitsverträge sind ebenfalls möglich, wobei es hierzu in allen neuen EU-Mitgliedsstaaten Befristungen gibt. So ist beispielsweise in Tschechien eine Befristung für maximal zwei Jahre möglich, in der Slowakei für drei Jahre und in Ungarn für fünf Jahre. In allen Staaten sind Betriebsräte und Gewerkschaften in den Unternehmen vorzufinden, jedoch in den meisten Unternehmen mehr in der Funktion als Mitsprachepartner. Streiks finden daher nur selten statt.

Bei Kündigungen von Arbeitgeberseite sind in fast allen Ländern Regelungen für Abfindungszahlungen vorhanden, welche

beispielsweise in Polen nur für Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern zur Anwendung kommen und in Ungarn nur für Arbeitnehmer mit mehr als drei Jahren Dienstzugehörigkeit gelten.

Beschränkter Zugang für Schweizer

Nach wie vor muss für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eines schweizerischen Staatsangehörigen in einem der neuen EU-Mitgliedsstaaten jeweils eine Bewilligung beantragt werden, mit Ausnahme der Staaten Tschechien und Slowakei. In diesen beiden Staaten benötigen auch Schweizer für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit keinerlei Bewilligung. In den übrigen Staaten ist die Einholung einer Bewilligung noch weiterhin notwendig. Zum Schutz ihres eigenen Arbeitsmarktes gelten in diesen Staaten vorerst noch Beschränkungsmassnahmen bezüglich ausländischer Staatsangehöriger. In Slowenien sind als Arbeitsmarktbeschränkungsmassnahme Kontingente vorhanden, die nach Herkunftsland aufgeteilt werden. Die Staaten Estland, Malta, Polen, Slowenien, Ungarn und Zypern haben als Beschränkungsmassnahme den Inländervorrang. Lediglich Lettland



*Friederike V. Ruch, Steuerberaterin, ist Partnerin bei Convinus International Employment Solutions in Zürich und seit über acht

Jahren auf die Beratung von international tätigen Unternehmen bei der Mitarbeiterentsendung spezialisiert. Sie ist auch Autorin des Praxishandbuchs «Expatriates-Inpatriates – Handbuch zur Entsendung von Mitarbeitern».

friederike.ruch@convinus.ch

und Litauen haben bisher noch keine genauen Bestimmungen hierzu erlassen.

Reform der Steuer- und Versicherungssysteme

Einige Staaten haben den Beitritt in die EU als Chance genutzt, um ihr Steuersystem grundlegend zu reformieren. So haben Estland, Lettland, Litauen und die Slowakei sich zu der Besteuerung von Einkommen mit einem Einheitssatz (Flat Rate) entschieden. Die Spitzensteuersätze der übrigen Staaten sind in der Tabelle 2 abgebildet. Auch in den Sozialversicherungs- und Vorsorgesystemen der neuen EU-Mitgliedsstaaten wurden Änderungen vorgenommen und umfangreiche Reformen durchgesetzt. Einige der Staaten haben dabei ein dem Schweizer System ähnliches 3-Säulen-System eingeführt.

Ausblick

Eine volle Arbeitnehmerfreizügigkeit wird es in diesen Staaten spätestens ab dem 1. Mai 2011 geben. Bis dorthin sind diese Staaten sich bewusst, dass Anstrengungen zum Erhalt ihrer Attraktivität wie Ausbildung, Steuern und Lohnnebenkosten notwendig sind. Günstig alleine reicht nicht aus, denn es gibt Länder, die noch «günstiger» sind, wie beispielsweise Rumänien. Eine Stärkung des eigenen nationalen Profils ist zudem notwendig. Es stehen schliesslich bereits weitere osteuropäische Staaten kurz vor dem Beitritt zur Europäischen Union. 2007 werden Bulgarien und Rumänien beitreten.

Spitzensteuersätze der zehn neuen EU-Mitgliedsstaaten

Land	Spitzensatz	ab Jahreseinkommen von
Estland	26 %	Flat Rate
Lettland	25 %	Flat Rate
Litauen	33 %	Flat Rate
Malta	35 %	bei Alleinveranlagung ab 6750 MTL (15 766 EUR)
Polen	40 %	ab 74 048 PLN (17 964 EUR)
Slowakei	19 %	Flat Rate
Slowenien	50 %	ab 8 419 927 SIT (35 144 EUR)
Tschechien	32 %	ab 331 200 CZK (11 038 EUR)
Ungarn	38 %	ab 1 500 000 HUF (6079 EUR)
Zypern	30 %	ab 20 000 CYP (34 359 EUR)

Tabelle 2