

Die neuen EU-Mitgliedsstaaten: *Tschechische Republik (Tschechien)*

+++ 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 II stellen wir Ihnen die Tschechische Republik (Tschechien) vor und geben Ihnen einen Überblick über die kulturellen Unterschiede und insbesondere über die gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht, Bewilligungsrecht, in der Sozialversicherung und im Steuerrecht.

Kulturelle Unterschiede

Zwischen der deutschen und der tschechischen Kultur sind einige Unterschiede vorhanden, die zu berücksichtigen sind, wenn eine grenzüberschreitende Tätigkeit erfolgreich durchgeführt werden soll. Einige Unterschiede sind nachfolgend genannt: Tschechen sind sehr personenbezogen, für sie steht der Mensch an erster Stelle erst danach geht es ihm um eine Sache. Tschechen verhalten sich eher reaktiv als proaktiv und handeln erst dann pflicht- und verantwortungsbewusst, sobald eine Angelegenheit zu ihrem persönlichen Anliegen wird oder wenn eine konkrete, geschätzte Person unterstützt werden soll. Tschechen haben einen sehr indirekten, vorsichtigen und diplomatischen Kommunikationsstil, der eher dem Schweizer Kommunikationsstil entspricht, als dem Deutschen. Konflikte werden im Normalfall vermieden, da man die guten Beziehungen nicht riskieren will.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Im Rahmen des EU-Beitritts wurde das tschechische Arbeitsrecht in vielen Bereichen umfassend erneuert und sieht heute wie folgt aus: Für den Abschluss eines Arbeitsvertrages ist gemäß dem Arbeitsgesetzbuch die Schriftform vorgeschrieben. Eine Abweichung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis auf weniger als 1 Monat befristet ist. Befristete Arbeitsverträge können abgeschlossen werden, dürfen aber nur bis maximal 2 Jahre andauern. In der Regel wird eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart, welche nicht erhöht werden kann. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, wobei Überstundenarbeit üb-

lich ist. Die Überstunden dürfen jedoch 8 Stunden pro Woche und 150 Stunden pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Der gesetzlich vorgeschriebene Mindest-Jahresurlaub beträgt 20 Kalendertage. Arbeitnehmer, welche mindestens 60 Arbeitstage bei einem Unternehmen gearbeitet haben, haben den Anspruch auf bezahlten Urlaub. Zudem wird ein Mutterschaftsurlaub von grundsätzlich 28 Wochen gewährt.

Tschechien kennt zwar einen Mindestlohn, der jedes Jahr angepasst wird, allerdings ist dieser (verhältnismäßig) so tief, dass nur 3 % der Arbeitnehmer diesen erhalten. Die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld wird zwar in einigen tschechischen Unternehmen vorgenommen, ist aber eher die Ausnahme.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung nur bei Vorliegen eines der im Arbeitsgesetzbuch ausdrücklich festgelegten Gründen auflösen. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer besonders grob gegen die Arbeitsdisziplin verstoßen hat oder wegen einer vorsätzlichen Straftat mit einem bestimmten Strafmass rechtskräftig verurteilt wurde. Wurde eine Kündigung aus so genannten betriebsbedingten Gründen ausgesprochen, muss dem Arbeitnehmer das 2-fache des monatlichen Durchschnittsverdienstes als Abfindung ausbezahlt werden. Durch Betriebsvereinbarungen oder betriebsinterne Vorschriften kann die Abfindung um ein Mehrfaches des Arbeitslohns weiter erhöht werden.

Da in Tschechien keine speziellen Arbeitsgerichte existieren, sondern Arbeitsrechtsstreitigkeiten vor den allgemeinen Gerichten ausgetragen werden, liegt die Dauer eines solchen Prozesses zwischen 3 bis 10 Monaten.

Betriebsräte können in Tschechien erst seit



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



Sowohl Deutschland als auch die Schweiz haben ein Abkommen über die Soziale Sicherheit mit Tschechien abgeschlossen.

Steuerrechtliche Aspekte

Natürliche Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Tschechien haben oder sich dort länger als 183 Tage im Kalenderjahr aufhalten, sind in Tschechien unbeschränkt steuerpflichtig. Die unbeschränkte Steuerpflicht erstreckt sich auf das Welteinkommen. Natürliche Personen, die im Inland weder Wohnsitz noch ständigen Aufenthalt haben, sind

dem 1. Januar 2001 gegründet werden. Im Unterschied zu Gewerkschaften nimmt der Betriebsrat weder an Tarifverhandlungen teil noch entscheidet er bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit. Er ist insgesamt mit deutlich geringeren Kompetenzen ausgestattet. Eingerichtet werden kann er nur in Betrieben mit mindestens 25 Arbeitnehmern, in denen keine Gewerkschaft aktiv ist. Unter den Arbeitnehmervertretungen wird den Gewerkschaften vom Gesetzgeber die größte Bedeutung beigemessen. Ihre Rolle kommt insbesondere in Tarifverhandlungen zum Tragen. Zu Streiks kam es bisher eher selten.

Bewilligungsrechtliche Aspekte

Grundsätzlich benötigen EU- und Schweizer Staatsangehörige nur eine Niederlassungsbewilligung, wenn diese sich länger als 3 Monate in Tschechien aufhalten möchten. Die Niederlassungsbewilligung wird in der Regel für 1 Jahr ausgestellt, mit der Möglichkeit einer Verlängerung. Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wird keine Arbeitsbewilligung benötigt.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

In Tschechien zahlen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Selbständige Beiträge zur Gesundheits-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie zur Absicherung im Krankheitsfall. Die Beitragssätze betragen 35 % für den Arbeitgeber und 12,5 % für den Arbeitnehmer, jeweils ohne Beitragsbemessungsgrenzen.

nur mit im Gesetz abschließend aufgezählten inländischen Einkünften in Tschechien beschränkt steuerpflichtig.

Der Einkommenssteuer unterliegen neben den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit, zu denen alle ausgerichteten Vergütungen an den Arbeitnehmer zählen, auch private Veräußerungsgewinne von Immobilien, Wertpapieren und Kraftfahrzeugen, welche innerhalb der Spekulationsfrist veräußert werden.

Der tschechische Einkommensteuertarif ist progressiv und reicht von 15 % bis 32 %. Bestimmte Einkunftsarten fallen nicht in das Gesamteinkommen, sondern werden mit einer definitiven Quellensteuer belegt. Hierzu zählen bspw. die meisten Kapitaleinkünfte, deren Bruttoerträge mit einer Abgeltungssteuer von 15 % belastet werden.

Sowohl Deutschland als auch die Schweiz haben ein Doppelbesteuerungsabkommen mit Tschechien abgeschlossen. Eine Doppelbesteuerung auf Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit wird in Tschechien bereits aufgrund internen Rechtes in der Form vermieden, dass die ausländische Steuer in Abzug gebracht werden kann.



Mitarbeiterereinsatz in China

CONVIVUS
competence and solutions

MITARBEITEREREINSAZ IN CHINA
Minimieren Sie Ihre Risiken und Kosten durch eine optimale Vorbereitung und Durchführung

28. März 2006
Hotel Savoy, Room 1011
Parsiplystr. Zürich

THEMEN

- Vermeidung von internationalen Doppel- und Dreifachbesteuerung in China
- Einbindung von Arbeits- und Steuerexperten
- Identifizierung möglicher Risiken in China
- Einbindung von Experten zur Klärung von Fragen vor Ort
- Gewährleistung der Einhaltung von Arbeitsrecht und Steuerrecht
- Steuerrechtliche Konsequenzen bei Arbeitsverlagerung
- Personalmanagement in China: Mitarbeiter Anwerben, Einleiten und ausbilden

INHALTSVERZEICHNIS

- HRK Manager / Personalverleiher
- Personalmanagement in China
- Konsequenzen für Arbeitsverlagerung
- Mitarbeiter von Berlin- und Niederlande aus
- Leistungsanforderungen an Arbeitsverlagerung China

Friederike V. Ruch / Marco Daugalies