

Rödl & Partner

NEWSLETTER SLOWAKEI

GRUNDLAGEN BILDEN

Ausgabe:
Juni 2024

Aktuelles aus den Bereichen Recht, Steuern und
Wirtschaft in der Slowakei

www.roedl.de/slowakei



Rödl & Partner

NEWSLETTER SLOWAKEI

GRUNDLAGEN BILDEN

Ausgabe:
Juni 2024

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

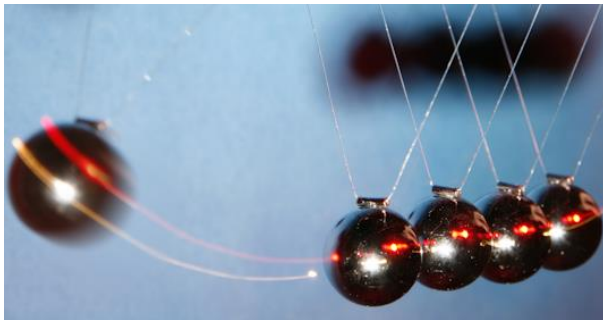
→ Recht

- Deutsches Gesetz zur Sorgfaltspflicht in Lieferketten
- Arbeitgeber, machen Sie sich bereit für totale Lohntransparenz!

→ Recht

Deutsches Gesetz zur Sorgfaltspflicht in Lieferketten

Am 1. Januar 2023 ist das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft getreten, dessen Grundzüge in diesem Artikel zusammengefasst werden. Damit ist Deutschland nach Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden usw. ein weiteres Land, das ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte und der Umwelt in Lieferketten verabschiedet hat. Dieses Gesetz gilt jedoch nicht nur für deutsche Unternehmen, sondern hat einen breiteren Anwendungsbereich, da es auch Auswirkungen auf slowakische Unternehmen haben kann, die sich in der Position eines unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferers befinden würden.



Welche Unternehmen fallen unter das LkSG?

Das LkSG betrifft Unternehmen mit Sitz oder Hauptverwaltung in Deutschland sowie ausländische Niederlassungen (Organisationseinheiten) in Deutschland. Für das Jahr 2023 galt das LkSG zunächst für Unternehmen mit mindestens 3.000 Beschäftigten in Deutschland, ab dem 1. Januar 2024 wurde der Kreis erweitert und gilt für Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten. Diese Zahl umfasst nicht nur Mitarbeiter direkt in Deutschland, sondern auch die ins Ausland entsandten Mitarbeiter.

Die Lieferkette umfasst alle Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens - sie umfasst alle Schritte im In- und Ausland, zur Herstellung der Produkte und zur Erbringung von Dienstleistungen notwendig sind, angefangen von der Gewinnung der Rohstoffe bis zur Lieferung an den Endkunden, und erfasst

- das Handeln eines Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich
- das Handeln eines unmittelbaren Zulieferers und

- das Handeln eines mittelbaren Zulieferers.

Dazu gehören alle Tätigkeiten zur Herstellung und Verwertung von Produkten und zur Erbringung von Dienstleistungen, unabhängig davon, ob sie im Inland oder im Ausland vorgenommen werden. Unmittelbarer Zulieferer ist ein Partner eines Vertrags über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen, dessen Zulieferungen für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind. Ein mittelbarer Zulieferer ist jedes Subjekt, das kein unmittelbarer Zulieferer ist und dessen Zulieferungen zur Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind. In Bezug auf den mittelbaren Zulieferer wird ein engeres Ausmaß von Verpflichtungen (Beschwerdeverfahren und ggf. Risikomanagement) angewendet; in Fällen, in denen ein Unternehmen eine missbräuchliche Gestaltung der unmittelbaren Zuliefererbeziehung oder ein Umgehungsgeschäft vorgenommen hat, um die Anforderungen an die Sorgfaltspflichten in Hinblick auf den unmittelbaren Zulieferer zu umgehen, gilt ein mittelbarer Zulieferer als unmittelbarer Zulieferer.

Welche Vorkehrungen sind von den Verpflichteten zu treffen?

Es handelt sich um Präventionspflichten, Überwachungspflichten und die Abhilfepflicht bei Verstößen.

Unternehmen sind dazu verpflichtet, in ihren Lieferketten die in diesem Abschnitt festgelegten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten zu beachten mit dem Ziel, menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Zu diesen Maßnahmen sollte ein Beschwerdeverfahren gehören, das Beschwerden von mittelbaren Zulieferern ermöglicht. Die Unternehmen sind verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte und des Umweltschutzes in den Lieferketten zu beachten, was insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts festgelegt ist, z. B. Verbot von Kinderarbeit, Verbot von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot,

Einhaltung des Arbeitsschutzes, Nachhaltigkeit und umweltfreundliche Produktionsverfahren usw. Die Unternehmen sind verpflichtet, die erforderlichen Verfahren und Maßnahmen zwecks (i) Risikomanagement und -identifizierung, (ii) Risikoanalyse, (iii) Prävention und (iv) Schaffen von Abhilfe einzuführen, und zwar sowohl in ihren eigenen Betrieben im In- und Ausland als auch in ihren inländischen Lieferketten, einschließlich internationaler Lieferanten.

Im Bereich der Prävention muss ein Unternehmen angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem unmittelbaren Zulieferer verankern, insbesondere:

- Berücksichtigung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen bei der Auswahl eines unmittelbaren Zulieferers,
- vertragliche Zusicherungen eines unmittelbaren Zulieferers, dass dieser die von der Geschäftsleitung des Unternehmens verlangten menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen einhält und entlang der Lieferkette angemessen adressiert,
- Durchführung von Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherungen des unmittelbaren Zulieferers.

Eine Risikoanalyse muss vom Unternehmen einmal im Jahr sowie anlassbezogen durchgeführt werden, wenn ein Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen muss, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes.

Stellt das Unternehmen fest, dass die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht in seinem eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, hat es unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um diese Verletzung zu beenden. In bestimmten Fällen kann es auch notwendig sein, die Geschäftsbeziehung zu beenden, wenn

- die Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder einer umweltbezogenen Pflicht als sehr schwerwiegend bewertet wird,
- die Umsetzung der im Konzept erarbeiteten Maßnahmen nach Ablauf der im Konzept festgelegten Zeit keine Abhilfe bewirkt,
- dem Unternehmen keine anderen milderen Mittel zur Verfügung stehen und eine Erhöhung des Einflussvermögens nicht aussichtsreich erscheint.

Die Erfüllung der im LkSG festgelegten Sorgfaltspflichten ist unternehmensintern fortlaufend zu dokumentieren. Die Dokumentation ist ab ihrer Erstellung mindestens sieben Jahre lang aufzubewahren. Das Unternehmen hat jährlich einen

Bericht über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr zu erstellen und diesen spätestens vier Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres auf der Internetseite des Unternehmens für einen Zeitraum von sieben Jahren kostenfrei öffentlich zugänglich zu machen. Diese Berichte sind auf elektronischem Wege auch der zuständigen Behörde zu übermitteln.

Welche Sanktionen gibt es?

Bei Verstößen gegen die im LkSG festgelegten Pflichten kann die zuständige Behörde gegen das Unternehmen (Organisationseinheit) je nach Art der verletzten Pflicht abgestufte Geldbußen in Höhe von bis zu 100.000 Euro, 400.000 Euro und bis zu 800.000 Euro verhängen; in bestimmten Fällen kann ein Unternehmen mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 400 Mio. Euro mit einer Geldbuße bis zu 2 Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes geahndet werden, und gegebenenfalls kann unter bestimmten Umständen die Teilnahme an Vergaben öffentlicher Aufträge in Deutschland untersagt werden. Das Gesetz schließt jedoch die Möglichkeit einer zivilrechtlichen Haftung im Falle eines Verstoßes gegen die darin festgelegten Verpflichtungen unmittelbar aus. Sollte sich eine zivilrechtliche Haftung aus anderen Rechtsgründen ergeben, ist die Geltendmachung solcher Ansprüche nicht ausgeschlossen.

Abschließend möchten wir anführen, dass am 24.4.2024 die EU-Lieferkettenrichtlinie vom Europäischen Parlament verabschiedet wurde, die bis 2026 in die Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten umgesetzt werden soll und weitergehende Regelungen als das deutsche LkSG enthält.

Kontakt für weitere Informationen



Silvia Podlipná
Associate Partner
Rechtsanwältin (Slowakei)
T +421 2 5720 0400
silvia.podlipna@roedl.com

→ Recht

Arbeitgeber, machen Sie sich bereit für totale Lohntransparenz!

Frauen in der EU verdienen durchschnittlich 13 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Dieses geschlechtsspezifische Entgeltgefälle ist im vergangenen Jahrzehnt weitestgehend stabil geblieben, obwohl das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (in Bezug auf alle Aspekte und Bedingungen des Arbeitsentgelts) in Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG festgelegt und der Grundsatz des gleichen Entgelts in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankert ist. Er verpflichtet die Mitgliedstaaten „die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ zu gewährleisten.



Während gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen bereits in §119a unseres Arbeitsgesetzbuches verankert ist, geht die Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen, die letztes Jahr vom Europäischen Parlament angenommen wurde, noch einige Schritte weiter.

Die Richtlinie geht über die reine Überwachung der Lohngleichheit hinaus und enthält eine Reihe verbindlicher Maßnahmen. Die Richtlinie muss innerhalb von drei Jahren nach ihrer Verabschiedung in nationales Recht umgesetzt werden. Es bleiben also nur noch zwei Jahre Zeit. Die Unternehmen, die sich aktiv auf einen reibungslosen Übergang vorbereiten und sich schon heute mit diesem Thema befassen, werden daher einen großen Vorteil haben.

Die Maßnahmen betreffen sowohl Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor als auch alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis haben, das durch Gesetz, Tarifvertrag und/oder Praxis definiert ist.

Was ist der Zweck der Richtlinie?

Die Richtlinie zielt darauf ab, verbindliche Maßnahmen sowie Sanktionen im Bereich des transparenten und gleichen Entgelts einzuführen.

Diese Maßnahmen müssen u. a. die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Männern und Frauen fördern. Das slowakische Arbeitsgesetzbuch versteht unter gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine Arbeit von gleicher oder vergleichbarer Komplexität, Verantwortung und Anstrengung, die unter gleichen oder vergleichbaren Arbeitsbedingungen und mit gleicher oder vergleichbarer Arbeitsleistung und -ergebnissen in einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber erbracht wird.

Die Bewertung vergleichbarer Arbeit sollte auf verschiedenen Kriterien beruhen, darunter soziale Kompetenzen (wie z.B. angenehmes Auftreten, einfühlsame Kommunikation oder geduldiger Umgang), Anstrengung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen sowie andere Kriterien, die für die jeweilige Tätigkeit oder Position relevant sind. Die Kriterien müssen auf objektive, geschlechtsneutrale Weise angewandt werden, die jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausschließt.

Die im Rahmen der Richtlinie eingeführten Maßnahmen müssen jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung beim Arbeitsentgelt aufgrund des Geschlechts verbieten.

Was bedeutet das in der Praxis?

Alle Beteiligten werden durch die Umsetzung der neuen Richtlinie in die Pflicht genommen und müssen ihre Rolle wahrnehmen.

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) stellen sicher, dass die Arbeitgeber über Lohnstrukturen verfügen, die jegliche Diskriminierung bei der Entlohnung aufgrund des Geschlechts ausschließen. Sie stellen sicher, dass analytische Instrumente oder Methoden zur Verfügung stehen, um den Wert verschiedener Arbeitsplätze auf Arbeitgeberebene zu bewerten und zu vergleichen. Sie stellen technische Unterstützung und Schulungen bereit, um Arbeitgebern mit weniger als 250 Beschäftigten bei der Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie zu helfen.

Die Mitgliedstaaten müssen Rechtsbeihilfe und Durchsetzungsmechanismen einführen. Sie müssen sicherstellen, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, ihre Rechte auf gleiches Entgelt gerichtlich geltend zu machen, wenn keine Einigung erzielt werden kann. Das Antidiskriminierungsgesetz hat bereits jetzt eine solide Grundlage im slowakischen Recht, auf deren Grundlage Antidiskriminierungsklagen eingereicht werden können.

Die Staaten müssen auch sicherstellen, dass Verbände, Organisationen, Gleichstellungsstellen, Arbeitnehmervertreter und andere Personen, die ein legitimes Interesse an der Gleichstellung von Männern und Frauen haben, an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren teilnehmen können und somit über angemessene Mittel verfügen, um ihre Aufgaben im Zusammenhang mit der Einhaltung des Rechts auf gleiches Entgelt wirksam wahrzunehmen. In der Slowakei wird das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte die wichtigste Institution im Bereich der Menschenrechte sein.

Darüber hinaus verschärft der Vorschlag die bestehenden Mindeststandards für Sanktionen im Falle von Verstößen. Die Mitgliedstaaten müssen konkrete Sanktionen festlegen, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen. Die Sanktionen müssen auch Geldstrafen umfassen. Die Entschädigung darf nicht durch eine Obergrenze limitiert werden.

Darüber hinaus müssen die Mitgliedstaaten eine kohärente und koordinierte Überwachung und Unterstützung bei der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sicherstellen. Ab dem 31. Januar 2028 müssen die Staaten jedes Jahr nationale Daten zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles an Eurostat übermitteln.

Die Arbeitgeber müssen ihren Arbeitnehmern die Kriterien für die Festlegung der Löhne, der Lohnhöhe und der Lohnentwicklung, die objektiv und geschlechtsneutral sein müssen, leicht zugänglich machen.

Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht informieren, schriftliche Informationen über ihr individuelles Entgelt und das nach Geschlecht aufgeschlüsselte durchschnittliche Entgelt von Kollegen, die dieselbe oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben, zu verlangen und zu erhalten.

Arbeitgeber mit mindestens 100 Arbeitnehmern werden zur Berichterstattung verpflichtet - sie müssen Informationen über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle und den Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten, bereitstellen und veröffentlichen (diese Anforderung

wird ab dem 7. Juni 2027 für Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten schrittweise eingeführt, je nach Größe des Unternehmens). Diejenigen, die ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mindestens 5 % aufweisen, das nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann und das nicht innerhalb von sechs Monaten beseitigt wird, sind verpflichtet, in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern eine Entgeltbewertung durchzuführen, um diskriminierende Entgeltunterschiede zu ermitteln, zu beseitigen und ihre Vermeidung sicherzustellen.

Wenn Arbeitgeber strafrechtlich verfolgt werden, liegt die Beweislast bei ihnen. Die Arbeitgeber müssen beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat, und alle relevanten Beweise vorlegen. Die Verjährungsfrist für eine Klage auf gleiches Entgelt darf nicht weniger als 3 Jahre betragen.

Künftige Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Stellenausschreibungen und Stellenbezeichnungen geschlechtsneutral sind und dass die Einstellungspraktiken nicht diskriminierend sind. Sie werden verpflichtet sein, den Bewerbern vor dem Vorstellungsgespräch Informationen über das Anfangsgehalt für die Stelle oder dessen Umfang und gegebenenfalls Einzelheiten über die vom Arbeitgeber in Bezug auf die Stelle angewandten tarifvertraglichen Bestimmungen zu geben. Die Arbeitgeber werden verpflichtet sein, Gehaltsspannen anzugeben, und es wird ihnen untersagt, nach der Gehaltsentwicklung eines Bewerbers zu fragen.

Die Arbeitnehmer werden das Recht haben, (direkt oder über ihre Arbeitnehmervertreter oder die nationale Gleichbehandlungsstelle) Informationen über ihr individuelles Lohnniveau und das durchschnittliche Lohnniveau, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für Kategorien von Arbeitnehmern zu verlangen, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit wie sie leisten.

Arbeitnehmer werden nicht daran gehindert, zur Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit Informationen über ihr Entgelt zu geben.

Arbeitnehmer, deren Rechte verletzt werden, können eine vollständige Entschädigung verlangen, einschließlich Lohnnachzahlungen, entsprechender Prämien oder Sachleistungen, Entschädigung für entgangene Chancen, Entschädigung für immaterielle Schäden, Schadensersatz und Verzugszinsen.

Alle wirtschaftlichen Subjekte müssen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge oder Konzessionen (einschließlich der Zuliefererkette) die Verpflichtungen in Bezug auf den Grundsatz des gleichen Entgelts einhalten.

Was können sie heute schon tun?

Obwohl die Umsetzung der Richtlinie noch zwei Jahre auf sich warten lässt, werden in diesem Fall die Vorbereiteten im Vorteil sein.

Der erste Schritt wäre die Überprüfung Ihrer Stellen- und Entgeltsstruktur. Eine aktuelle und genaue Stellenstruktur bildet die Grundlage für ein faires und transparentes Vergütungssystem. Es reicht nicht aus, Stellen auf Grundlage von Gehaltsstufen, Unterordnung oder einem Gehaltsvergleichsbericht einer Hierarchie zuzuordnen. Sie müssen einen Ansatz verwenden, der ein klares Verständnis und eine Identifizierung der gleichen Arbeit in der gesamten Breite des Unternehmens ermöglicht.

Im zweiten Schritt empfehlen wir Ihnen, eine gründliche Analyse der Entgeltgleichheit durchzuführen, um etwaige geschlechtsspezifische Entgeltsunterschiede für dieselben Stellenkategorien zu ermitteln und Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, wenn das Entgeltsgefälle mehr als 5 % beträgt. Beginnen Sie jetzt mit dem Einsatz geschlechtsneutraler Instrumente und Kriterien zum Vergleich der Entgeltsniveaus, einschließlich geschlechtsneutraler Stellenbewertungs- und Klassifizierungssysteme.

Überprüfen Sie Ihre internen Richtlinien und Grundsätze zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DEI), um sicherzustellen, dass sie fair und gerecht sind. Die Verbesserung dieser Richtlinien kann eine Kultur der Fairness und Gleichbehandlung fördern, die dazu beiträgt, Spitzentalente anzuziehen und zu halten. Bereiten Sie sich darauf vor, dass alle internen Dokumente zu Entgeltsentscheidungen von Mitarbeitern, einschließlich etwaiger Leitlinien, die Führungskräften bei der Entscheidungsfindung helfen sollen, den Mitarbeitern in Zukunft zur Verfügung gestellt werden müssen. Vielleicht möchten Sie sie in der Zwischenzeit ändern.

Informieren Sie Manager und HR-Mitarbeiter durch Schulungen über die Richtlinie und die geltenden DEI-Richtlinien, um die Anwendung dieser Standards zu gewährleisten.

Wenn Sie jedwede Vergütungsunterschiede mit objektiven Kriterien wie Arbeitsleistung oder Marktprämien begründen wollen, ist jetzt ein guter Zeitpunkt, um Ihr bestehendes Leistungsmanagementverfahren zu überprüfen, um sicherzustellen, dass es zuverlässig ist, über dokumentierte Ergebnisse verfügt und im gesamten Unternehmen konsistent ist, bevor es eingeführt wird. Überlegen Sie auch, ob Sie genügend Vertrauen in Ihre Marktprämiendaten haben und ob diese aktuell sind.

Ab wann gelten die Regeln?

Die Richtlinie muss in nationales Recht bis zum 7. Juni 2026 umgesetzt werden; ab diesem Zeitpunkt sollten auch die oben genannten Vorschriften gelten. Die Mitgliedstaaten können jedoch, auch unmittelbar, günstigere Bedingungen für die Arbeitnehmer anwenden, als in der Richtlinie vorgesehen sind.

Schlusswort

Nicht nur in der EU, sondern auf der ganzen Welt bemühen sich Organisationen um gleiche Vergütung. Sie tragen dem wachsenden Druck von Regierungen, aktivistischen Investoren und Arbeitnehmern Rechnung und erkennen die Vorteile, wenn es darum geht, die besten Talente zu gewinnen und zu halten, die sie zum Erreichen ihrer Geschäftsziele benötigen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist ein heißes Thema, und viele sind der Meinung, dass es „richtig und längst überfällig ist“.

Dies hat jedoch auch seine Tücken. Die Arbeitgeber müssen Budgets und HR-Teams bereitstellen, um die neuen Vorschriften zu erfüllen. Es wird auch nicht einfach sein, eine völlig gerechte Vergütung zu gewährleisten, da jeder Arbeitnehmer einen anderen beruflichen Werdegang, andere Leistungen, andere Fähigkeiten und Fertigkeiten usw. mitbringt. Und nicht zuletzt kann die maximale Transparenz der Vergütungskriterien weitere Probleme verursachen. Bestehende Mitarbeiter nannten die Veröffentlichung von Gehaltsspannen in Stellenausschreibungen als größte Quelle der Unzufriedenheit, da sie sahen, dass Stellen, die sie für ähnlich hielten wie ihre eigenen, mit höheren Gehaltsstufen ausgeschrieben wurden. Sie hatten das Gefühl, dass sie für ihre Loyalität bestraft werden. Es wird schwierig sein, dieses Problem in einem Umfeld hoher Inflation anzugehen, in dem die Gehälter der Bewerber steigen, die internen Budgets für jährliche Gehaltserhöhungen aber kaum mithalten können.

Kontakt für weitere Informationen



JUDr. Silvia Nipčová, LL.M.
Associate Partner
Rechtsanwältin (Slowakei)
T +421 2 5720 0400
silvia.nipcova@roedl.com

Impressum

Herausgeber:
Rödl & Partner
Landarerova 12
81109 Bratislava
T +421 2 5720 0400
www.roedl.com/slovakia

Verantwortlich für den Inhalt:
Angelika Gál
angelika.gal@roedl.com

Layout/Satz:
Angelika Gál
angelika.gal@roedl.com

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.