INHALT

[1.1. An wen richtet sich diese Website? 3](#_Toc72481219)

[1.2. Erläuterung des Begriffes "entsandter Arbeitnehmer“ 3](#_Toc72481220)

[1.3. Zulässige Formen der Entsendung 3](#_Toc72481221)

[2. ENTSENDUNG IN DIE REPUBLIK SLOWENIEN 3](#_Toc72481222)

[2.1. Verbindlichkeiten des Arbeitgebers 4](#_Toc72481223)

[2.1.1. Soziale Sicherheit- Bescheinigungsverfahren 4](#_Toc72481224)

[2.1.2. Angaben zur Arbeitnehmerentsendung 4](#_Toc72481225)

[2.1.3. Gewährleistung der Rechte 5](#_Toc72481226)

[2.1.4. Verbindlichkeiten gegenüber der Aufsichtsbehörde 8](#_Toc72481227)

[2.2. Die Verbindlichkeiten der entsandten Arbeitnehmer 8](#_Toc72481228)

[2.2.1. Entsandte Arbeitnehmer, Staatsbürger der EU-Mitgliedstaaten, des EWR-Vertragsstaaten oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft 8](#_Toc72481229)

[2.2.2. Entsandte Arbeitnehmer, die Staatsbürger eines Drittstaates sind 8](#_Toc72481230)

[2.3. Geldbußen und Sanktionen 9](#_Toc72481231)

[2.4. Weitere Informationen 10](#_Toc72481232)

[3. ENTSENDUNGEN AUS DER REPUBLIK SLOWENIEN 10](#_Toc72481233)

[3.1. Pflichten des Arbeitgebers 11](#_Toc72481234)

[3.1.1. Der Arbeitsvertrag 11](#_Toc72481235)

[3.1.2. Erlangung der A1- Bescheinigung 11](#_Toc72481236)

[3.1.3. Mitteilungen an die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens 13](#_Toc72481237)

[3.1.4. Die Erhaltung des Arbeitsverhältnisses 13](#_Toc72481238)

[3.1.5. Die Gewährleistung der Rechte der entsandten Arbeitnehmer 13](#_Toc72481239)

[3.2. Die Pflichten der entsandten Arbeitnehmer 13](#_Toc72481240)

[3.2.1. Die Ablehnung der Entsendung 13](#_Toc72481241)

[3.2.2. Die Aufenthaltserlaubnis 14](#_Toc72481242)

[3.3. Geldstrafen und Sanktionen 14](#_Toc72481243)

[3.4. Weitere Informationen 14](#_Toc72481244)

[4. BREXIT 15](#_Toc72481245)

[4.1. Staatsbürger des Vereinten Königreichs in der Republik Slowenien 15](#_Toc72481246)

[4.2. Entsendung der Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich 15](#_Toc72481247)

[5. GESETZGEBUNG 16](#_Toc72481248)

[6. HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN 17](#_Toc72481249)

[6.1. Die häufigsten Verstöße der Arbeitgeber 25](#_Toc72481250)

[6.2. Die häufigsten Verstöße der Arbeitnehmer 26](#_Toc72481251)

[7. ZUSTÄNDIGE INSTITUTIONEN UND INTERESSENSVERBÄNDE 27](#_Toc72481252)

[7.1. Zuständige Institutionen 27](#_Toc72481253)

[7.2. Interessensverbände 28](#_Toc72481254)

HOME

Der freie Dienstleistungsverkehr – ist wie der freie Personen-, Waren- und Kapitalverkehr – eine der vier Grundfreiheiten, auf deren Grundlage der EU-Binnenmarkt funktioniert, und ist im Vertrag über die Europäische Union festgelegt. Dies bedeutet, dass ein Unternehmen oder ein Selbstständiger, der die Bedingungen zur Erbringung einer bestimmten Tätigkeit im eigenen Land erfüllt, diese Tätigkeit auch in anderen EU-Staaten erbringen darf. Ein Arbeitgeber kann daher seinen Arbeitnehmer in einen Mitgliedstaat entsenden, um dort eine Leistung im Rahmen seiner Tätigkeit zu erbringen (der Arbeitnehmer wird in einen Aufnahmemitgliedstaat entsandt).

## An wen richtet sich diese Website?

Der Zweck ist, eine bessere Transparenz der Rechte und Pflichten bezüglich der Entsendung von Arbeitnehmern zu schaffen und daher richtet sich diese Webseite an alle Interessensgruppen. Die Darlegung des Inhaltes ermöglicht es spezifischen Gruppen (**ausländische Dienstleistungsanbieter, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, zuständige Beamte**) einen einfachen Überblick über relevante Informationen zur Entsendung der Arbeitnehmer nach und aus der Republik Slowenien (nachstehend RS) zu erhalten.

## Erläuterung des Begriffes "entsandter Arbeitnehmer“

Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen ZčmlS (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 10/17), ist ein entsandter Arbeitnehmer jede natürliche Person, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, die während eines begrenzten Zeitraumes ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise für einen slowenischen bzw. ausländischen Arbeitgeber, der sie beschäftigt und ihre Sozialversicherung im Herkunftsmitgliedsstaat bezahlt, arbeitet.

## Zulässige Formen der Entsendung

* Entsendung von Arbeitnehmern in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats auf eigene Rechnung und unter eigener Leitung aufgrund eines Vertrags, geschlossen zwischen dem die Arbeitnehmer entsendenden Unternehmen und der leistungsempfangenden Partei;
* Entsendung eines Arbeitnehmers in eine Einrichtung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats, sofern ein vergleichbares Rechtsinstrument für die Entsendung besteht;
* wenn ein Arbeitnehmer überlassendes Unternehmen oder eine Leiharbeitsagentur einen Arbeitnehmer in ein entleihendes Unternehmen entsendet, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats hat.

# ENTSENDUNG IN DIE REPUBLIK SLOWENIEN

In der Absicht einer grenzüberschreitenden Dienstleistung kann ein Arbeitgeber mit dem Unternehmenssitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, in einem Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft (nachstehend ausländischer Arbeitgeber) seinen Arbeitnehmer nach Slowenien entsenden, sofern ein Arbeitsverhältnis besteht und unter folgenden Bedingungen:

* dass die Tätigkeit normalerweise im Herkunftsmitgliedstaat erbracht wird und der entsandte Arbeitnehmer seine Dienstleistung normalerweise nicht in der Republik Slowenien erbringt, was mit der gültigen A1-Bescheinigung nachgewiesen wird;
* wenn gegen das Unternehmen in den letzten drei Jahren nicht mehr als einmal eine rechtskräftige Geldstrafe wegen der Nichteinhaltung der Rechte aus dem die Arbeitsverhältnisse festlegenden Gesetz mit nach Slowenien entsandten Arbeitnehmern, verhängt worden ist,
* dass die Dienstleistung im Rahmen der in dem Herkunftsmitgliedstaat registrierten Tätigkeit erbracht wird, ausgenommen der Arbeitnehmer wird in ein angehörendes Unternehmen entsendet und
* die Dienstleistung in einer zulässigen Vorgehensweise erbracht wird, und zwar
  + wird die Dienstleistung für Rechnung und unter der Kontrolle eines ausländischen Arbeitgebers und auf Grundlage eines abgeschlossenen Vertrags mit dem Dienstleistungsauftraggeber erbracht;
  + dass die Dienstleistung im Falle der Entsendung in eine Einrichtung oder ein Unternehmen mit Sitz in der RS, mit der der ausländische Arbeitgeber kapitalmäßig verbunden ist, auf Grundlage eines vergleichbaren Rechtsakts erfolgt;
  + dass die Entsendung im Rahmen der Gewährleistung der Arbeit für die Arbeitnehmer des Leistungsempfängers mit Unternehmenssitz oder Wohnsitz in der RS erfolgt.

## Verbindlichkeiten des Arbeitgebers

### Soziale Sicherheit- Bescheinigungsverfahren

Vor der Entsendung muss der Arbeitgeber in seinem Herkunftsmitgliedstaat für jeden entsendeten Dienstleistungserbringer eine Bescheinigung zur sozialen Sicherheit (A1- Bescheinigung) bzw. eine andere entsprechende Bescheinigung erlangen, die gemäß den gültigen und für die RS verpflichtenden internationalen Verträgen zur sozialen Sicherheit ausgestellt ist.

### Angaben zur Arbeitnehmerentsendung

Vor der Entsendung muss sich der ausländische Arbeitgeber an das slowenische Arbeitsamt Zavod RS za zaposlovanje (Anleitung) wenden, um dort eine Anmeldung auf der Internetseite zu machen, oder eine schriftliche

Mitteilung an die Adresse: Zavod RS za zaposlovanje, Rožna dolina, c. VI/7, 1000 Ljubljana, mit folgenden Daten übermitteln:

* Name und Anschrift des ausländischen Arbeitgebers,
* Name, Anschrift, Geburtsdaten, Staatsangehörigkeit des entsandten Arbeitnehmers sowie die Anschrift des zeitweiligen Aufenthaltsortes in der Republik Slowenien,
* Name und Geburtsdatum einer vom ausländischen Arbeitgeber befugten Person, die für den Kontakt mit den Aufsichtsbehörden, für die Übermittlung und Erhaltung der Dokumente und Mitteilungen sowie für die Zustellung gemäß den Rechtsvorschriften über das allgemeine Verwaltungsverfahren, zuständig ist;
* Art der Tätigkeit,
* Bezeichnung des Arbeitsplatzes des entsandten Arbeitnehmers,
* vorgesehenes Anfangs- und Enddatum - Entsendungsdauer,
* Anschrift bzw. wenn der Standort keine Anschrift hat, der Ort der erbrachten Leistung,

Die Bescheinigung wird nach der Anmeldung auf der Internetseite oder schriftlich vom Zavod za zaposlovanje RS ausgestellt.

Wenn während des Entsendungszeitraums Umstände eintreten, aufgrund derer die grenzüberschreitende Dienstleistung nicht innerhalb von 12 Monaten erbracht werden konnte, kann der Arbeitgeber die Leistungserbringung auf 18 Monate verlängern, sofern er diese beim Zavod za zaposlovanje RS mit einer begründeten Mitteilung meldet.

### Gewährleistung der Rechte

Ausländische Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern während der Zeit ihrer Entsendung in die RS Rechte laut Vorschriften der RS und Bestimmungen des Branchentarifvertrags sicherzustellen und zwar in Bezug auf Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit, Mindestjahresurlaub, Lohn, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Sonderschutz für die Arbeitnehmer und Gewährleistung der Gleichstellung, wenn das für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Bei Dienstleistungen, die nicht im Baugewerbe erbracht werden, sind folgende Abweichungen erlaubt:

* hinsichtlich der Sicherstellung des Mindestjahresurlaubs und der Lohnhöhe im Fall von angefangenen zeitlich begrenzten Arbeitsleistungen, die Bestandteil des Liefervertrags sind und von Fachmitarbeitern des Lieferanten durchgeführt werden, falls sie nicht länger als 8 Arbeitstage dauern;
* hinsichtlich der Sicherstellung der Lohnhöhe für entsandte Arbeitnehmer, falls die Durchführung der zeitlich begrenzten Arbeitsleistungen nicht länger als 1 Monat im einzelnen Kalenderjahr dauert.

Folgende Vorschriften bestimmen den Geltungsbereich der oben genannten **Mindestrechte von Arbeitnehmern**, die der Arbeitgeber einhalten muss, um die Rechte seiner entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten:

**In Bezug auf Arbeitsentgelt gemäß dem Mindestlohngesetz (ZminP) und dem Gesetz über Arbeitsverhältnisse (ZDR)**

Das Mindestlohngesetz (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*Nr. 13/10, 92/15 und 83/18), legt fest, dass der Mindestlohn dem monatlichen Gehalt für die durchgeführte Arbeit in voller Arbeitszeit gleich ist. Der Mindestlohn beinhaltet keine durch die Gesetze und andere Vorschriften und Tarifverträge festgelegten Zulagen, oder einen Teil des mit Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbarten Verdienstes oder Leistungsentgelts.

Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 21/13, 78/13 – amtliche konsolidierte Fassung., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG., 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE), hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Zuschlag für Lebensarbeitszeit und auf Zuschläge für besondere Arbeitsbedingungen, die sich aus der Anordnung der Arbeitszeit ausgehen, und zwar für die Nachtarbeit, Überstundenarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen und Arbeit an gesetzlich arbeitsfreien Tagen. Durch Tarifvertrag können aber besondere Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die von besonderen Belastungen bei der Arbeit, ungünstigen Umwelteinflüssen und Gefahren bei der Arbeit ausgehen und die nicht in der Arbeitsschwierigkeit erfasst sind.

Die Höhe der Zulagen wird mit dem Branchentarifvertrag festgelegt.

Die Höhe des Mindestlohns in der RS wird einmal jährlich im Bereich zwischen 120% und 140% der Mindestlebenshaltungskosten unter Berücksichtigung des Wachstums der Preise für Lebensmittel, Lohnentwicklung, Wirtschaftsbedingungen bzw. Wirtschaftswachstum und der Arbeitsmarktsituation festgelegt. Die Höhe des Mindestlohns wird vom für die Arbeit zuständigen Minister nach vorheriger Absprache mit den Sozialpartnern festgelegt.

Ab dem 1. Januar 2021 beträgt der monatliche Mindestlohn für die Vollzeitarbeit 1.024,24 Euro.

**In Bezug auf Jahresurlaub, die Arbeitszeit, den Sonderschutz der Arbeitnehmer und das Diskriminierungsverbot gemäß dem Gesetz über Arbeitsverhältnisse**

Laut Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse Amtsblatt der Republik Slowenien [*Uradni list* RS], Nr., 21/13, 78/13 – amtlich konsolidierte Fassung., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE), darf der Jahresurlaub in einem einzelnen Kalenderjahr, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer volle oder kurze Zeit arbeitet, nicht weniger als vier Wochen betragen. Die minimale Tageszahl des Jahresurlaubs des Arbeitnehmers ist aber von der Anordnung der Arbeitstage in der Woche für den einzelnen Arbeitnehmer abhängig. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf einen zusätzlichen Tag Jahresurlaub für jedes Kind, das noch nicht 15 Jahre alt ist. Ältere Arbeiter, Invaliden, Arbeiter mit einem mindestens 60-prozentigen körperlichen Schaden und Arbeiter, die für Kinder mit Sonderbedürfnissen sorgen, haben gemäß den Vorschriften, die die Familieneinnahmen regeln, noch das Recht auf mindestens 3 zusätzliche Tage Jahresurlaub.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer, der Anspruch auf Jahresurlaub hat, Urlaubsgeld für den Jahresurlaub mindestens in Höhe des Mindestlohns auszuzahlen. Der Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf den verhältnismäßigen Teil des Urlaubsgelds, falls er das Recht hat, nur den verhältnismäßigen Teil des Jahresurlaubs zu nutzen bzw. falls er einen Arbeitsvertrag mit verkürzter Arbeitszeit abgeschlossen hat.

Die Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse regeln auch die Fragen der Arbeitszeit und der Mindestruhezeiten. Sie bestimmen, dass sich die Arbeitszeit aus der effektiven Arbeitszeit (die Zeit, in der der Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Arbeitspflichten aus dem Arbeitsvertrag erfüllt) und der Pausenzeit, die dem Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmer während eines Arbeitstages für die Dauer von 30 Minuten zusteht, zusammengesetzt. Weiter bestimmt das Gesetz, dass die volle Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf und eine Arbeitswoche 56 Stunden nicht überschreiten darf. Durch Gesetz bzw. Tarifvertrag kann als volle Arbeitszeit eine Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden pro Woche festgelegt werden. Sie darf aber nicht weniger als 36 Stunden pro Woche betragen, außer bei Arbeitsstellen, bei denen eine erhöhte Gefahr von Verletzungen oder Gesundheitsschäden besteht.

Außer der Pausenzeit im Laufe des Arbeitstages hat der Arbeitnehmer das Recht auf eine Erholungspause zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, die ununterbrochen mindestens 12 Stunden im Zeitraum von 24 Stunden dauert. Außerdem hat er das Recht auf die Wochenruhepause für eine Dauer von mindestens ununterbrochen 24 Stunden im Zeitraum von 7 Tagen, wobei die Mindestdauer der Wochenruhepause als Durchschnitt des Zeitraums von 14 aufeinander folgenden Tagen berücksichtigt wird.

Das Gesetz über Arbeitsverhältnisse stellt durch besondere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen den Sonderschutz im Arbeitsverhältnis sicher, unter anderem auch für Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Arbeitnehmer, denen ein solcher Schutz aufgrund der Schwangerschaft oder Elternschaft zusteht.

Im Einklang mit dem Gesetz über Arbeitsverhältnisse ist jede unmittelbare oder indirekte Diskriminierung der Arbeitnehmer verboten. Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Arbeitnehmer gleich zu behandeln, unabhängig von Nationalität, Rasse oder ethnischer Herkunft, nationaler oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Gesundheitszustand, Invalidität, Glauben oder Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Vermögensstand oder anderen persönlichen Umständen.

**Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, geregelt mit dem Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Die grundlegenden Aspekte der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit werden durch das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (ZVZD)(Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 43/11) bzw. durch seine untergesetzlichen Akte geregelt, die die einzelnen spezifischen Bereiche oder Verfahren behandeln. Das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz legt folgende grundlegende Aufgaben der Arbeitgeber fest:

* Jeder Arbeitgeber muss eine schriftliche Sicherheitserklärung ausstellen, mit der die Art und die Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit festgelegt werden.
* Der Arbeitgeber gewährleistet Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vor allem mit folgenden Maßnahmen:
  + Anvertrauen von Aufgaben der Sicherheit bei der Arbeit an den Fachmitarbeiter; Anvertrauen von Aufgaben der Gewährleistung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an den bevollmächtigten Arzt;
  + Verabschiedung von Maßnahmen zur Sicherstellung des Brandschutzes, der Ersten Hilfe und Evakuierung;
  + Unterrichtung der Mitarbeiter über die Einführung neuer Technologien und neuer Ausrüstung;
  + Befähigung der Mitarbeiter zu sicherer Arbeit;
  + Sicherstellung der Mittel und Ausrüstung der Arbeitnehmer für die persönliche Sicherheit bei der Arbeit, Sicherstellung der ärztlichen Untersuchungen der Arbeitnehmer und Sicherstellung der regelmäßigen Inspektionen der Arbeitsumgebung und Ausrüstung.
* Der Arbeitgeber legt spezifische Gesundheitsanforderungen für eine bestimmte Arbeit fest.
* Der Arbeitgeber darf den Mitarbeitern gefährliche Stoffe nur zusammen mit der zugehörigen Dokumentation in der Muttersprache des Arbeitnehmers in Gebrauch geben.
* Der Arbeitgeber muss 15 Tage vor Arbeitsbeginn die Arbeitsaufsichtsbehörde über den Beginn der Arbeit informieren.
* Der Arbeitgeber muss jede tödliche Verletzung, Verletzung mit der daraus resultierenden Arbeitsunfähigkeit, jeden Kollektivunfall, jede gefährliche Erscheinung oder festgestellte Berufskrankheit sofort bei der Arbeitsaufsichtsbehörde melden.
* Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmervertretern die Zusammenarbeit bei der Erörterung der mit sicherer und gesunder Arbeit verbundenen Fragen sicherstellen.
* Der Arbeitgeber muss alle mit sicherer und gesunder Arbeit verbundenen Handlungen und Maßnahmen finanzieren.
* Der Arbeitgeber muss alle Evidenzen führen und die ganze Dokumentation gesetzmäßig aufbewahren

**Hinsichtlich der Bedingungen für die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dienstleistungsempfänger durch das Arbeitsmarktregelungsgesetz**

Gemäß Arbeitsmarktregelungsgesetz (ZUTD) (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – Ents. VerfG und 189/20 – ZFRO), kann ein Arbeitnehmer überlassendes Unternehmen mit der Ausübung der Tätigkeit beginnen wenn:

* gegen ihn im Laufe der letzten 2 Jahren keine Geldbuße rechtskräftig ausgesprochen wurde wegen Verletzung der Vorschriften, die Arbeitsverhältnisse, Beschäftigung und Fremdenarbeit, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Schwarzarbeit und Arbeitsmarkt regeln;
* es im Laufe der letzten 2 Jahre keine unbeglichenen fälligen Verbindlichkeiten hatte, was Löhne betrifft;
* es im Laufe der letzten 2 Jahre nicht auf den von der Finanzverwaltung der RS veröffentlichten Listen der Steuerpflichtigen und der Nichtvorleger der Steuerberechnung wegen unbezahlter Steuern veröffentlicht wurde und am Tag der Antragstellung keine unbeglichenen fälligen Steuerverbindlichkeiten hat;
* es die personalmäßigen-, organisatorischen, räumlichen und anderen Bedingungen, die genauer vom für die Arbeit zuständigen Minister festgelegt werden, erfüllt;
* es die Vermittlung von vorübergehenden Arbeitskräften als Haupttätigkeit registriert hat;
* es eine Bankgarantie von mindestens 30.000 Euro vorlegt;
* es sich um einen ausländischen Arbeitgeber handelt, der seine Zweigniederlassung auf dem Gebiet der RS gegründet hat,
* ein ausländischer Arbeitgeber, der im Hoheitsgebiet der RS seine Tätigkeit der Gewährleistung von Arbeitskräften an Leistungsempfänger ausüben will, zur Erlangung der Genehmigung und Eintragung in die Evidenz beim Arbeitsministerium einen Antrag einreicht. Er hat dem Antrag eine Kopie der Urkunde beizulegen, die nicht älter als 1 Jahr ist und aufgrund dessen der Arbeitgeber in dem Staat, in dem er seinen Sitz hat, seine Tätigkeit ausüben kann. Dazu hat er noch eine beglaubigte Übersetzung dieser Urkunde in slowenischer Sprache und die Nachweise über die Erfüllung der oben genannten Bedingungen beizulegen, die von Amts wegen nicht erlangt werden können. Die Eintragung in die Evidenz erfolgt am Tag der Endgültigkeit des Bescheids, erstellt vom zuständigen Ministerium, worüber dem Arbeitnehmer eine Bestätigung zur Ausübung der Arbeit ausgegeben wird. Mit dem Tag der Einschreibung in die Evidenz kann die Ausübung der Tätigkeit beginnen.

Bei der Gewährleistung der festgelegten Rechte der entsandten Arbeitnehmer ist der ausländische Arbeitgeber verpflichtet, außer der Bestimmungen der angegebenen Vorschriften auch die mit diesen Rechten verbundenen Bestimmungen des Branchentarifvertrags einzuhalten, in deren Rahmen diese Leistung ausgeübt wird, falls der Tarifvertrag für das Landesgebiet abgeschlossen ist. Die Evidenz der Tarifverträge, abgeschlossen für das Hoheitsgebiet der RS, wird von dem für die Arbeit zuständigen Ministerium geführt. Die Angaben, die die Arbeitgeber für die Berechnung aller Einkünfte aus der Arbeit aufgrund der wichtigsten Tarifverträge benötigt, können jedoch durch die Wahl des entsprechenden Tarifvertrags auf der Webseite der Wirtschaftskammer Sloweniens erlangt werden.

### Verbindlichkeiten gegenüber der Aufsichtsbehörde

Der ausländische Arbeitgeber ist verpflichtet sicherzustellen, dass in der Zeit der Entsendung seiner Arbeitnehmer in die RS am Ort der Erbringung von Dienstleistungen auf Verlangen des Aufsichtsorgans für alle entsandten Arbeitnehmer folgende Dokumente aufbewahrt werden: eine Kopie des Vertrags zwischen dem Auftraggeber und dem ausländischen Arbeitgeber, oder ein vergleichbares Rechtsinstrument bei Entsendung in ein verbundenes Unternehmen; eine Bescheinigung über die Anmeldung des Beginns der Dienstleistung, einen Auszug aus dem entsprechenden Register für die Ausübung von Tätigkeiten, eine Bescheinigung über die Registrierung gemäß dem Gesetz über die Gewerbetätigkeit, eine Bestätigung über die gesetzliche Gründung im Beschäftigungsland, Exemplare der Arbeitsverträge, Exemplare der Zahlungslisten, eine Evidenz der Anwesenheit, Dokumente zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Nachweise über die gezahlten Löhne oder Exemplare der gleichwertigen Dokumente für alle entsandten Arbeitnehmer und die A1- Bescheinigung. Der ausländische Arbeitgeber hat auf Antrag der Aufsichtsbehörde die slowenische Übersetzung der angeführten Dokumente zu gewährleisten.

## Die Verbindlichkeiten der entsandten Arbeitnehmer

Ausländer, die von einem fremden Arbeitgeber in die RS entsandt wurden, müssen in der Zeit der Entsendung einen geordneten Aufenthaltsstatus im Einklang mit den Bestimmungen des Ausländergesetzes (Ztuj)(Amtsblatt der Republik Slowenien [*Uradni list RS*], Nr. 1/18 – amtlich konsolidierte Fassung, 9/18 – Korr. und 62/19 – Ents. VerfG), haben.

### Entsandte Arbeitnehmer, Staatsbürger der EU-Mitgliedstaaten, des EWR-Vertragsstaaten oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Falls der von einem ausländischen Arbeitgeber in die RS entsandte Arbeitnehmer Staatsbürger eines EU-Mitgliedstaats ist, kann er ab dem Einreisetag 90 Tage im Hoheitsgebiet der RS wohnen, ohne seinen Wohnsitz anmelden zu müssen. Wenn er auf Grundlage der Beschäftigung oder Arbeit länger als 90 Tag im Hoheitsgebiet der RS wohnen will, muss er vor Ablauf des erlaubten 90-tägigen Aufenthalts bei der Verwaltungseinheit in dem Gebiet, wo er wohnt, seinen Wohnsitz anmelden.

Die Verwaltungseinheit stellt dem EU-Staatsbürger eine Bestätigung über den eingereichten Antrag zur Ausstellung einer Bestätigung über die Aufenthaltsanmeldung aus, die es ihm ermöglicht, sich bis zur endgültigen Entscheidung über den Antrag in der RS aufzuhalten. Die Verwaltungseinheit erstellt die Bestätigung über die Aufenthaltsanmeldung, wenn der Arbeitnehmer einen gültigen Personalausweis oder Reisepass und einen Nachweis über die Durchführung der Arbeit hat.

### Entsandte Arbeitnehmer, die Staatsbürger eines Drittstaates sind

Falls der von einem ausländischen Arbeitgeber in die RS entsandte Arbeitnehmer Staatsbürger eines Nicht- EU-Mitgliedstaates ist, muss er für den Eintritt in die RS und Aufenthalt in der RS vorher eine einheitliche Genehmigung für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch entsandte Mitarbeiter erhalten. Den Antrag auf Erteilung einer einjährigen Genehmigung kann ein ausländischer Arbeitnehmer oder sein Arbeitgeber einreichen. Der ausländische Arbeitnehmer muss den Antrag zur Erteilung der ersten Genehmigung bei der zuständigen diplomatischen und konsularischen Vertretung der RS im Ausland stellen. Der Arbeitgeber kann aber seinen Antrag auch bei der Verwaltungseinheit in dem Gebiet einreichen, wo der fremde Arbeitnehmer wohnen wird, oder bei der Verwaltungseinheit in dem Gebiet, wo er sein Sitz haben wird bzw. dort, wo er seine Tätigkeit ausüben wird.

Die Verwaltungseinheit stellt eine einjährige Genehmigung aus, unter der Bedingung, dass der ausländische Arbeitnehmer gültige Reisedokumente und ausreichend Mitteln zum Lebensunterhalt besitzt und dass er im Land, aus dem er entsandt wird, auch eine Sozialversicherung abgeschlossen hat. Die einheitliche Genehmigung wird für die Zeit der Dauer des Vertrags oder des Rechtsaktes über die Entsendung der Arbeitnehmer wegen der Durchführung bestimmter Arbeiten bzw. für höchstens 1 Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit ausgegeben.

Der Antrag auf Ausstellung bzw. Verlängerung der einheitlichen Genehmigung für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch entsandte Arbeitnehmer wird mit dem Formular Nr. 9/1 gestellt, das eine Anlage zur Verordnung über die Änderungen und Ergänzungen der Verordnung über die Art der Feststellung von ausreichenden Mitteln zum Lebensunterhalt im Verfahren zur Erlangung der Aufenthaltserlaubnis(Amtsblatt der Republik Slowenien [*Uradni list RS*], Nr. 44/18) darstellt.

## Geldbußen und Sanktionen

1. Gemäß Artikel 25 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS*], Nr. 10/17, ZčmIS) wird:

* ein ausländischer Arbeitgeber, der trotz unerfüllter Bedingungen eine grenzüberschreitende Dienstleistung leistet, mit einer Geldstrafe von 6.000 bis 60.000 Euro bestraft. die verantwortliche Person des ausländischen Arbeitgebers wird ebenfalls mit einer Geldstrafe von 600 bis 6.000 Euro bestraft.
* ein ausländischer Arbeitgeber wird mit einer Geldstrafe von 2.000 bis 20.000 Euro bestraft, wenn:
  + er vor Beginn der Dienstleistungserbringung die Dienstleistung nicht anmeldet oder sie nicht gemäß der Dienstleistungsanmeldung erbringt;
  + er die Unterlagen nicht aufbewahrt oder diese auf Anforderung der zuständigen Behörde nicht vorlegt.

Die verantwortliche Person des ausländischen Arbeitgebers wird ebenfalls mit einer Geldstrafe von 200 bis 2.000 Euro bestraft.

1. Gemäß Artikel 145 des Ausländergesetzes (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 1/18 - amtliche konsolidierte Fassung, 9/18 - amtlich konsolidierte Fassung und 62/19 -Ents. VerfG), wird ein Ausländer, der in Slowenien illegal wohnt oder in Slowenien im Gegensatz zum Zweck, wofür ihm die Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde, wohnt, mit einer Geldbuße von 800 bis 1.200 Euro bestraft.
2. Gemäß Artikel 217 des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 21/13, 78/13 – amtlich konsolidierte Fassung, 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE), wird ein Arbeitgeber, der den in die RS entsandten Arbeitnehmern nicht die Rechte sicherstellt, die folgendes regeln: Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit, Mindestjahresurlaub, Gehalt, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, besonderer Sonderschutz der Arbeitnehmer und Gleichstellung, falls das für die Arbeitnehmer vorteilhafter ist, mit einer Geldstrafe von 3.000 bis 20.000 Euro bestraft.
3. Gemäß Artikel 177 des Arbeitsmarktregulierungsgesetzes (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – Ents. VerfG und 189/20 – ZFRO) wird ein Leiharbeitsunternehmen mit einer Geldstrafe von 10.000 bis 30.000 Euro bestraft wenn:
   * dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses seine Rechte nicht gewährleistet werden,
   * dem entsandten Arbeitnehmer nach dem Ablauf der Leistungserbringungszeit die Möglichkeit des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses mit dem Leistungsempfänger beschränkt wird,
   * der Arbeitgeber von dem entsandten Arbeitnehmer verlangt Leistungen im Rahmen anderer registrierten Tätigkeiten zu erbringen, oder wenn er mit anderen entsandten Arbeitnehmern Arbeitsleistungen erbringt, die er aufgrund von Verträgen, abgeschlossen gemäß zivilrechtlichen Vorschriften, erworben hat, oder
   * er von dem entsandten Arbeitnehmer oder einem Bewerber für eine Arbeitsstelle zu Zwecken der Entsendung zu dem Leistungsempfänger oder des Abschlusses eines Arbeitsvertrags mit dem Leistungsempfänger eine Bezahlung oder sonstige Vergütung verlangt.

Für den gleichen Verstoß wird auch ein Arbeitgeber, der Arbeitsleistungen vermittelt und zehn oder weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, mit einer Geldstrafe von 5.000 bis 10.000 Euro bestraft; mit einer Geldstrafe in Höhe von 4.000 Euro wird auch die verantwortliche Person des Leiharbeitsunternehmens bestraft.

1. Gemäß Artikel 178 des Arbeitsmarktregelungsgesetzes (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – Ents. VerfG und 189/20 – ZFRO), wird ein Arbeitsleistungsempfänger mit einer Geldstrafe von 10.000 bis 30.000 Euro bestraft wenn:
   * dieser für die Dauer der Entsendung gegen die Vorschriften des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse verstoßt,
   * er dem entsandten Arbeitnehmer Informationen über freie Arbeitsplätze oder die Arten der Arbeit beim Leistungsempfänger vorenthält,
   * er dem entsandten Arbeitnehmer im Gegensatz zu den beim Leistungsempfänger bereits beschäftigten Arbeitnehmern nicht die gleichen Möglichkeiten für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Leistungsempfänger gewährleistet, oder
   * er den entsandten Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber übernimmt, der die Tätigkeit ausführt und keine Genehmigung für diese Tätigkeit hat und nicht in das Register oder die Evidenz eingetragen ist.

Für den gleichen Verstoß wird ein Leistungsempfänger mit zehn oder weniger als zehn Arbeitnehmern mit einer Geldstrafe von 5.000 bis 10.000 Euro bestraft; ebenso mit einer Geldstrafe von 4.000 Euro wird auch die verantwortliche Person des Leistungsempfängers bestraft.

## Weitere Informationen

**Informationen zu Einreise und Aufenthalt**

**Informationen zur Durchsetzung von Rechtsvorschriften**

**Alle weiteren Informationen**

# ENTSENDUNGEN AUS DER REPUBLIK SLOWENIEN

Der slowenische Arbeitgeber, der normalerweise seine Tätigkeit in der RS ausübt und nicht gegen wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte verstößt, kann zur Erbringung der Dienstleistung seinen Arbeitnehmer auf eine der nachstehenden Vorgangsweisen in einen anderen EU- Mitgliedstaat, EWR-Vertragsstaat oder in die Schweizerische Eidgenossenschaft entsenden, wenn:

* die Dienstleistung für Rechnung eines slowenischen Arbeitgebers, der aus Slowenien entsendet, erbracht wird;
* die Dienstleistung auf der Grundlage eines Aktes einer Einrichtung oder einer Gesellschaft mit Unternehmenssitz in einem anderen Mitgliedstaat, erbracht wird,
* die Entsendung im Rahmen einer Gewährleistung der Arbeitnehmer für den Nutzer von Arbeitsleistungen mit Unternehmenssitz in einem anderen Mitgliedstaat ist.

## Pflichten des Arbeitgebers

### Der Arbeitsvertrag

Laut Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend gemäß dem Arbeitsvertrag in ein anderes EU-Mitgliedstaat entsenden. Wenn im Arbeitsvertrag die Möglichkeit einer Entsendung ins Ausland nicht besteht, müssen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag schließen, wenn aber im Arbeitsvertrag die Möglichkeit einer Entsendung ins Ausland besteht, müssen die Arbeitsbedingungen im Ausland in einem Anhang zum Arbeitsvertrag näher definiert werden.

Der Arbeitsvertrag bzw. der Anhang zum Arbeitsvertrag, aufgrund dessen der Arbeitnehmer entsandt wird, muss laut dem Gesetz über Arbeitsverhältnisse außer verbindlicher Bestandteile noch Bestimmungen über folgende Bereiche enthalten:

* die Dauer der Arbeiten im Ausland,
* Feiertage und arbeitsfreie Tage,
* Mindestjahresurlaub,
* Gehaltshöhe und die Währung, in der das Gehalt ausbezahlt wird,
* zusätzliche Auslandskrankenversicherung;
* andere Einkünfte in Geld oder Natur, zu denen der Arbeitnehmer während der Zeit seiner Arbeit im Ausland berechtigt ist,
* die Art und Weise der Sicherstellung und Realisierung der auf die Gehaltzahlung und andere Einkünfte bezogenen Rechte, die laut Vorschriften des Staates, in dem die Arbeit durchgeführt wird, anders sichergestellt werden, aber mindestens in dem Umfang, den das Gesetz über Arbeitsverhältnisse sicherstellt oder günstiger,
* Bedingungen für die Rückkehr nach Slowenien

### Erlangung der A1- Bescheinigung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet vor der Entsendung des Arbeitnehmers für ihn eine A1- Bescheinigung zu erlangen, aus der hervorgeht, dass die Bedingungen erfüllt sind und dass für den entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Leistungserbringung im Ausland noch immer die Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit der RS gelten und er von der Pflicht der Erlangung einer entsprechenden Versicherung im Aufnahmestaat befreit ist.

Für die Ausstellung der A1- Bescheinigung ist die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens *(Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije*) zuständig und das Verfahren unterscheidet sich hinsichtlich der Art der Dienstleistung der einzelnen Arbeitnehmer.

Wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der ein Drittstaatsangehöriger ist, entsenden will, müssen im Ausstellungsverfahren der A1- Bescheinigung bestimmte Besonderheiten, die in den einzelnen anderen Ländern gültig sind, berücksichtigt werden (Vereinigtes Königreich, Dänemark, Norwegen, Island, Lichtenstein und die Schweizerische Eidgenossenschaft). Weitere Informationen finden Sie in der Rubrik »Häufig gestellte Fragen«.

#### Gelegentliche Dienstleistungserbringung in einem anderen EU-Mitgliedstaat, EWR-Vertragsstaat oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004)

Höchstens 30 Tage vor der vorgesehenen Entsendung des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber den Antrag auf die Ausstellung der Bescheinigung im System SPOT einzureichen. Dem Antrag hat er auch eine Kopie des mit dem entsandten Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrags und den Leistungsvertrag bzw. ein Rechtsinstrument über die Entsendung beizulegen.

Die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens stellt spätestens innerhalb von 5 Arbeitstagen eine A1- Bescheinigung aus, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

* der Arbeitnehmer, für den der Antrag für die Ausstellung der A1-Bescheinigung gestellt wurde, hat noch keine gültige A1- Bescheinigung für den gleichen Zeitraum,
* der Arbeitgeber ist seit mindestens zwei Monaten im Unternehmensregister der RS eingetragen,
* der Arbeitgeber verfügt über ein Bankkonto, das gemäß dem über die Finanzverwaltung regelndem Gesetz im Steuerregister angemeldet ist und nicht gesperrt ist,
* der Arbeitgeber, der zwischen 5 bis 10 Arbeitnehmer beschäftigt und mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt, der auf dieser Grundlage durchgehend seit mindestens sechs Monaten oder wenn der Zeitraum seit der Unternehmensgründung kürzer ist, seit dem Zeitpunkt der Unternehmensgründung in die obligatorische Renten- und Invaliditätsversicherung, die obligatorische Krankenversicherung, die Elternschaftsversicherung und die Arbeitslosenversicherung (nachstehend obligatorische Sozialversicherung) in der RS eingeschlossen ist; oder der Arbeitgeber, der mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, mindestens drei Arbeitnehmer beschäftigt, die auf dieser Grundlage durchgehend seit mindestens sechs Monaten, oder wenn der Zeitraum seit der Unternehmensgründung kürzer ist, seit der Unternehmensgründung in die obligatorische Sozialversicherungen eingeschlossen sind,
* in den letzten zwölf Monaten bzw., wenn der Zeitraum seit der Unternehmensgründung kürzer ist, seit der Unternehmensgründung, die Gesamtanzahl der Stunden der Einschließung aller Beschäftigten bei diesem Arbeitgeber in die obligatorischen Sozialversicherungen, auf Grundlage der Entsendung, nicht höher ist als achtzig Prozent der Gesamtanzahl der Stunden der Einschließung der gleichen Beschäftigten in die Sozialversicherung auf Grundlage des Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber,
* der Arbeitgeber erklärt unter strafrechtlicher und materieller Verantwortung, dass er seine Tätigkeit normalerweise in der RS ausübt,
* gegen den Arbeitgeber wurde in den letzten drei Jahren nicht mehr als einmal eine rechtskräftige Geldstrafe für die Nichteinhaltung der Rechte im Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt, den Arbeitszeiten oder einer Schwarzarbeit verhängt,
* der Arbeitgeber hat in den letzten sechs Monaten vor dem Monat der Beantragung der Ausstellung der A1-Bescheinigung oder für den Zeitraum ab Unternehmensgründung falls dieser Zeitraum kürzer ist, eine Einkommenssteuerabrechnung für Einkommen aus Arbeitsverhältnissen eingereicht und hat keine fälligen Steuerverbindlichkeiten und
* der Arbeitnehmer, der entsandt wird, ist auf Grundlage eines Vollzeitbeschäftigungsvertrages mindestens dreißig Tage durchgehend in der RS obligatorisch sozialversichert oder auf einer anderen Rechtsgrundlage in entsprechende Sozialversicherungen eingeschlossen. Die Bedingung der Vollzeitbeschäftigung gilt nicht für einen Arbeitnehmer, der auf der Grundlage einer Teilzeitbeschäftigung in obligatorische Sozialversicherungen in der RS eingeschlossen ist und seine Arbeitszeit gemäß den Vorschriften über die Renten- und Invaliditätsversicherung oder die Elternschaftsversicherung gekürzt worden ist bzw. der Arbeitnehmer, der entsandt werden soll, mindestens seit sechs Monaten bei seinem Arbeitgeber teilzeitbeschäftigt ist.

#### Normale Ausübung der Tätigkeit in zwei oder mehreren EU-Mitgliedstaaten, EWR-Vertragsstaaten oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit einem slowenischen Arbeitgeber die Tätigkeit normalerweise in zwei oder mehreren Staaten ausübt, kann eine A1- Bescheinigung erlangt werden, die für die Leistungserbringung in mehreren Staaten gültig ist. Der Antrag und das Verfahren unterscheiden sich hinsichtlich der Art der Tätigkeit, die der Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung ausüben wird.

Ein Arbeitgeber oder ein Selbstständiger mit dem Unternehmenssitz in der RS, deren Tätigkeit Montage, Wartung oder Transport im Straßenverkehr umfasst, kann den Antrag auf Ausstellung der A1- Bescheinigung über das Webportal e-Vem stellen. In allen anderen Fällen übermittelt der Arbeitgeber oder der Selbstständige mit dem Unternehmenssitz in der RS, oder ein Arbeitnehmer, der in einem anderen EU- Mitgliedstaat beschäftigt ist, den Antrag auf Ausstellung der A1- Bescheinigung an die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens, anhand eines ordnungsgemäß ausgefüllten Formulars für die Ausstellung der A1- Bescheinigung.

### Mitteilungen an die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens

Nach der Erlangung der A1- Bescheinigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens unverzüglich über alle Änderungen, die während der Entsendung entstehen, zu informieren, vor allem wenn die Entsendung nicht stattgefunden hat oder sie vorzeitig beendet wurde.

### Die Erhaltung des Arbeitsverhältnisses

Für die gesamte Dauer der Entsendung müssen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen gültigen Vertrag über das Arbeitsverhältnis haben, in dem ausdrücklich die Aufgaben des Arbeitnehmers im Rahmen des vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsprozesses und gemäß den Anweisungen und unter der Kontrolle des Arbeitgebers beschrieben sind. Eine Ausnahme sind gemäß den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung der Arbeitsverhältnisse die Entsendungen durch Arbeitnehmer überlassende Unternehmen (die sogenannten Leiharbeiteragenturen).

### Die Gewährleistung der Rechte der entsandten Arbeitnehmer

Wenn es für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist, sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Bestimmungen der geltenden Rechtsvorschriften und der einschlägigen Tarifverträge, die im Aufnahmestaates als allgemein anwendbar gelten, zu berücksichtigen, um die nachstehenden Rechte der Arbeitnehmer zu gewährleisten:

* Höhe des Gehalts, inklusive Zuschläge oder Leistungsentgelt,
* die Dauer des Jahresurlaubs und die Höhe des Urlaubsentgelts,
* Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeit,
* Schutz von Arbeitnehmerinnen aufgrund von Schwangerschaft und Elternschaft, sowie Schutz von Arbeitnehmern unter 18 Jahren,
* Diskriminierungsverbot,
* Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
* die Bedingungen für die Gewährleistung der Arbeit der Arbeitnehmer beim Leistungsempfänger.

Informationen darüber, inwieweit und wie diese Rechte in den nationalen Vorschriften anderer Länder geregelt sind und welche anderen Verpflichtungen die Länder unter diesen Umständen auferlegen, bekommen die Arbeitgeber von den zuständigen Behörden des Aufnahmestaates.

## Die Pflichten der entsandten Arbeitnehmer

### Die Ablehnung der Entsendung

Wenn im Arbeitsvertrag die Möglichkeit einer Arbeit im Ausland festgelegt ist, kann der Arbeitnehmer die Entsendung nur aus einem gerechtfertigten Grund ablehnen:

* Schwangerschaft,
* Betreuung eines Kindes unter 7 Jahren,
* Erziehung und Betreuung eines Kindes unter 15 Jahre, wenn der Arbeitnehmer alleinerziehend ist,
* Behinderung,
* gesundheitliche Gründe,
* sonstige Gründe unter Berücksichtigung des Arbeitsvertrages bzw. des Tarifvertrages, der für den Arbeitgeber unmittelbar verpflichtend ist.

### Die Aufenthaltserlaubnis

Entsandte Arbeitnehmer müssen einen Wohnsitz in dem EU-Mitgliedstaat, in den sie entsandt werden, gemäß den nationalen Vorschriften des EU-Mitgliedstaats, wo sie ihre Leistung erbringen werden, haben. Diesbezügliche Informationen über die bestimmten Verfahren übermitteln die zuständigen Behörden des Aufnahmestaats.

## Geldstrafen und Sanktionen

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach der abgeschlossenen Dienstleistungserbringung keine Rückkehr nach Slowenien ermöglicht, wird er gemäß Artikel 217 a des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 21/13, 78/13 – amtliche konsolidierte Fassung., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE), mit einer Geldstrafe von 1.500 bis 4.000 Euro bestraft. Der gleiche Verstoß seitens eines Kleinunternehmers – einer juristischen Person, eines selbstständigen Einzelunternehmers bzw. einer Einzelperson, die ihre Tätigkeit selbstständig ausübt, wird mit einer Geldstrafe von 300 bis 2.000 Euro bestraft.

Gemäß Artikel 177 des Arbeitsmarktregulierungsgesetzes (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS],* Nr. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – Ents. VerfG und 189/20 – ZFRO), wird ein Leiharbeitsunternehmen mit einer Geldstrafe von 10.000 bis 30.000 Euro bestraft, wenn:

* dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses seine Rechte nicht gewährleistet werden,
* dem entsandten Arbeitnehmer nach dem Ablauf der Leistungserbringungszeit die Möglichkeit des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses mit dem Leistungsempfänger beschränkt wird,
* der Arbeitgeber von dem entsandten Arbeitnehmer verlangt Leistungen im Rahmen anderer registrierten Tätigkeiten zu erbringen, oder wenn er mit anderen entsandten Arbeitnehmern Arbeitsleistungen erbringt, die er aufgrund von Verträgen, abgeschlossen gemäß zivilrechtlichen Vorschriften, erworben hat, oder
* er von dem entsandten Arbeitnehmer oder einem Bewerber für eine Arbeitsstelle zu Zwecken der Entsendung zu dem Leistungsempfänger oder des Abschlusses eines Arbeitsvertrags mit einem Leistungsempfänger eine Bezahlung oder sonstige Vergütung verlangt.

Für den gleichen Verstoß wird auch ein Arbeitgeber, der Arbeitsleistungen vermittelt und zehn oder weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, mit einer Geldstrafe von 5.000 bis 10.000 Euro bestraft; mit einer Geldstrafe in Höhe von 4.000 Euro wird auch die verantwortliche Person des Leiharbeitsunternehmens bestraft.

## Weitere Informationen

**Kontakte der zuständigen Behörden zur Bereitstellung von Informationen über die länderspezifischen Verpflichtungen**

**Die Einkommensbesteuerung der entsandten Arbeitnehmer**

**Weitere Informationen über die soziale Sicherheit der entsandten Arbeitnehmer**

**Weitere Informationen über das Verfahren zur Erlangung der A1- Bescheinigung**

**Weitere Informationen über die Gehaltsabrechnung**

**Überprüfung der Gültigkeit der A1- Bescheinigung**

# BREXIT

## Staatsbürger des Vereinten Königreichs in der Republik Slowenien

Die Staatsbürger des Vereinigten Königreichs und ihre Familienmitglieder, die am 31.12.2020 in der RS legal gewohnt und gearbeitet haben und das auch nach dem 1.1.2021 beabsichtigen, behalten den gleich Status auf dem slowenischen Arbeitsmarkt, wie ihnen das aufgrund des Abkommens über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft gewährleistet war. Das heißt, dass die Rechte der Arbeitnehmer und deren Familienmitglieder unverändert beibehalten werden und sie unter gleichen Bedingungen weiter in der RS wohnen und arbeiten dürfen, wie das im Ausländergesetz festgelegt ist.

Das Recht auf freien Zugang zum slowenischen Arbeitsmarkt wird für die Staatsbürger des Vereinten Königreichs im Artikel 5 des Gesetzes über die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit ausländischer Arbeitnehmer (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 1/18 – amtliche konsolidierte Fassung und 31/18), geregelt.

Nach dem 1.1.2021 müssen neu entsandte Arbeitnehmer aus dem Vereinigten Königreich auf der Grundlage einer einheitlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für entsandte Arbeitnehmer, die auf der Grundlage der Zustimmung des Arbeitsamtes für entsandte Arbeitnehmer ausgestellt wurde, für den Zeitraum der Erbringung der Arbeit in Slowenien in das slowenische Sozialversicherungssystem aufgenommen werden.

Das Entsendungssystem bezüglich der Aufrechterhaltung der Versicherung im Beschäftigungsland bleibt ähnlich. Die Entsendungen können in Anbetracht der Aufrechterhaltung der Versicherung im Beschäftigungsland zwei Jahre dauern, ohne Verlängerungsmöglichkeit beziehungsweise sofern dies nicht nur ein Ersatz für einen entsandten Arbeitnehmer ist. Alle Status der entsandten Arbeitnehmer nach dem 1.1.2021 bleiben bis zum Ende der Tätigkeit erhalten.

Der Zugang zum Arbeitsmarkt wird mit dem Abkommen nicht geregelt. Dementsprechend werden die Staatsbürger des Vereinigten Königreichs, die zum Zweck der Erbringung einer Arbeit für einen slowenischen Arbeitgeber nach Slowenien einreisen werden, möglicherweise eine einheitliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis benötigen, die auf der Grundlage der Zustimmung des slowenischen Arbeitsamtes ausgestellt wird.

## Entsendung der Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich

Das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits, wurde im Amtsblatt der Europäischen Union L 444 am 31.12.2020 veröffentlicht (nachstehend: Abkommen). Das Abkommen gilt in Anbetracht der Gegenseitigkeit vorläufig ab dem 1. Januar 2021. Weitere Informationen unter.

Im Rahmen des Abkommens kann der Antragsteller in Bezug auf das Vereinigte Königreich auch eine Bescheinigung über die Aufrechterhaltung der sozialen Sicherheit für die Arbeitszeit des ins Ausland entsandten Arbeitnehmers erhalten (sog. A1-Bescheinigung). Das Protokoll legt die Bedingungen zur Erlangung dieser Bescheinigung fest. Die europäischen Vorschriften (Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009) werden in diesem Teil in Beziehung mit dem Vereinten Königreich nicht mehr angewendet. Das Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen gilt nicht für die in das Vereinigte Königreich entsendeten Arbeitnehmer. Das Dokument "A1- Bescheinigung" ist solange gültig, bis eine neue Bescheinigung in dieser Beziehung mit dem Vereinten Königreich vorgeschrieben wird.

Die Antragsteller, die nach dem 1.1.2021 den Fragebogen für die Arbeit in Drittländern (Vereinigtes Königreich) ausgefüllt und bei der Krankenversicherungsanstalt Sloweniens eingereicht haben, können nachträglich die A1- Bescheinigung beantragen (d.h. für den Zeitraum der Entsendung nach dem 1.1.2021) und dadurch kann ihnen die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens die A1- Bescheinigung ausstellen. Der Antragsteller ist verpflichtet, selbst die Anmeldung und Abmeldung der Versicherung der Person auf entsprechender Versicherungsgrundlage zu regeln. Hier finden sie weitere Informationen über die Ausstellung der A1- Bescheinigung.

# GESETZGEBUNG

Der Bereich der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen mit entsandten Arbeitnehmern zwischen den EU-Mitgliedstaaten / EWR-Vertragsstaaten ist an internationale und nationale Rechtsgrundlagen gebunden, die die grundlegenden Rechte und die Pflichten der beteiligten Parteien regeln.

Die internationale Gesetzgebung für das Gebiet der EU/EWR kann in zwei, für den Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern, regelnden Rechtsgrundlagen unterteilt werden:

* **Die erste Gruppe von Vorschriften** regelt den Prozess der Leistungserbringung selbst, die Bereitstellung von Mindeststandards, die die Dienstleister ihren entsandten Arbeitnehmern gewährleisten müssen, die Kontrolle und die Zusammenarbeit der Aufsichtsbehörden sowie den Zugang zu den Schlüsselinformationen. Für diese erste Gruppe sind vor allem folgende vier Dokumente wichtig:
  + Die Richtlinie 96/71/EG– enthält eine Liste der grundlegenden Arbeitsbedingungen, die den von ihren Arbeitgebern ins Ausland entsandten Arbeitnehmern in dem Land, in das sie entsandt wurden (Aufnahmeland), gewährleistet werden müssen. Ziel ist es, den Schutz der Arbeitnehmer und gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Dienstleister zu gewährleisten.
  + Die Richtlinie 2014/67/EU – regelt Themen wie Missbrauch und Umgehung von Entsendungsregeln, Mitverantwortung bei Unterauftragsketten und Informationsaustausch zwischen den EU-Mitgliedstaaten
  + Die Richtlinie 2018/957/EU – legt Regeln für die Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit und Sicherheit der entsandten Arbeitnehmer fest und versucht, faire Löhne und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen, die Arbeitnehmer und lokale Unternehmen ins Gastland entsenden, zu gewährleisten, wobei der Grundsatz des freien Dienstleistungsverkehrs beibehalten wird.
  + Die Richtlinie 2020/1057/EU – enthält spezifische Regeln für die Entsendung von Berufskraftfahrern im gewerblichen Straßenverkehrssektor und für die wirksame Durchsetzung dieser Regeln. Die Richtlinie enthält Regeln, die besser an die hohe Mobilität der Arbeit im Straßenverkehr angepasst sind. Ziel ist es, die Diskrepanzen zwischen der Auslegung, Anwendung und Durchführung der Regeln über die Entsendung von Arbeitnehmern im Straßenverkehrssektor in den EU-Ländern zu beseitigen.
* **Die zweite Gruppe von Vorschriften** legt die Regeln für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit fest, mit denen die erworbenen Rechte der sozialen Sicherheit auch bei der Arbeit oder der Umsiedlung in einen anderen Mitgliedstaat aufrechterhalten bleiben. Diese Vorschriften begrenzen die Arbeit der entsandten Arbeitnehmer auch zeitlich. In diesem Bereich sind folgende Vorschriften relevant:
  + Verordnung 883/2004/EG
  + Verordnung 987/2009/EG und
  + Verordnung 1231/2010/EU (bezieht sich auf Drittstaatsangehörige)

Die grundlegende nationale Gesetzgebung im Bereich der grenzüberschreitende

Dienstleistungserbringung und in diesem Zusammenhang der Entsendung von Arbeitnehmern, ist das Gesetz über die grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Republik Slowenien [*Uradni list RS]* Nr. 10/17), das die Bedingungen festlegt, unter denen juristische oder natürliche Personen, die in der RS für die Dienstleistungserbringung registriert sind, vorübergehend Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union (nachstehend: EU-Mitgliedstaat) erbringen können, sowie die Bedingungen, unter welchen juristische und natürliche Personen, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässig sind und ihre Tätigkeit registriert haben, vorübergehend Dienstleistungen in der RS erbringen können. Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen für oder von den Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation (Island, Norwegen, Liechtenstein, Schweiz).

# HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

**Ein Slowenisches Unternehmen beauftragt ein anderes slowenisches Unternehmen, für es eine Arbeit in Österreich zu erbringen Wer muss als der Auftraggeber im Antrag auf Ausstellung der A1- Bescheinigung eingetragen werden, wenn beide Unternehmen ihren Unternehmenssitz in Slowenien haben?**

Sie tragen in den Antrag auf Ausstellung der A-1 Bescheinigung das slowenische Unternehmen ein, das sie für die Leistungserbringung beauftragt hat.

**Der Slowenische Installateur besucht an einem Tag drei Kunden in Österreich. Können in der A1- Bescheinigung alle drei Kundenadressen angeführt werden (gemäß Artikel 12 oder Artikel 13 der Verordnung 883/2004 EG)? Das wird in Österreicher nämlich verlangt.**

Auf Grundlage des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]* Nr. 10/17), ist es nicht möglich eine A1- Bescheinigung für mehrere Orte bzw. mehrere A1- Bescheinigungen für verschiedene Orte für den gleichen Zeitraum zu erlangen. Es besteht aber die Möglichkeit die Arbeit auf die beschriebene Weise zu erbringen, und zwar kann auf Grundlage des Artikels 13 der Verordnung 883/2004 EG) eine A1- Bescheinigung ausgestellt werden, mit der die Dienstleistung an mehreren Orten und in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten erbracht werden kann.

**Gibt es eine Garantie, dass die Aufnahmestaaten die A1- Bescheinigung akzeptieren werden?**

Für die Anerkennung oder Ablehnung der A1- Bescheinigungen, die von den zuständigen slowenischen Behörden ausgestellt wurden, sind die ausländischen Aufsichtsbehörden nicht zuständig. Im Zweifelsfall können sie die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens darüber informieren und diese überprüft erneut die Bedingungen, unter welchen die A1- Bescheinigung ausgestellt wurde.

**Eine Person wird für ein Jahr in ein verbundenes Unternehmen in der Schweiz entsandt und bekommt auf Grundlage des Artikels 12 der Verordnung 883/2004 EG die erforderliche A1- Bescheinigung. Eine Person arbeitet in der Schweiz im Regionalzentrum für interne Revision, wo sie im Training ist – besucht aber mit den schweizerischen Kollegen auch verbundene Unternehmen in den USA, in der Schweiz, in Österreich, Italien. Die Rechnung für die durchgeführte interne Revision wird den verbundenen Unternehmen ausgestellt. Ist ein solches Vorgehen gemäß der bisherigen Erklärungen überhaupt möglich und wenn ja, welche A1- Bescheinigung muss beantragt werden?**

Mit einer auf Grundlage des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]* Nr. 10/17), ausgestellten A1- Bescheinigung kann die Arbeit ausschließlich an einem Ort erbracht werden.

Anhand der beschriebenen Situation empfehlen wir im vorliegenden Fall zu prüfen, ob sie die benötigte A1- Bescheinigung für die Erbringung der Dienstleistung in verbundenen Unternehmen in der Schweiz, in Österreich und Italien auf der Grundlage des Artikels 13 der Verordnung (EG) 883/2004 erlangen können. Für die Erbringung der Dienstleistung in den USA muss aber eine entsprechende kommerzielle Versicherung im Rahmen der Vorschriften der USA abgeschlossen werden.

**In Anbetracht, dass das Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen für die Drittstaaten nicht gilt, wo liegt der Unterschied zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung?**

Bei der Unterscheidung zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung ist der Ort der erbrachten Dienstleistung im Ausland (EU, Drittstaaten) kein relevanter Umstand.

**Eine Person ist in einem slowenischen Unternehmen beschäftigt und fährt nach Österreich, um dort Verkaufsverhandlungen für ein Produkt mit dem Unternehmen X aus Österreich zu führen. In der Sitzung werden der Vertragspreis und die Bedingungen des Kaufvertrages ausgehandelt und der Vertrag selbst wird zum späteren Zeitpunkt unterzeichnet und per Post übermittelt. Die Produkte werden anschließend anhand der Bestellung des Unternehmens X geliefert. Waren die Verhandlungen eine Dienstreise oder eine Entsendung? Gemäß der Erläuterung des Ministeriums für Arbeit, Familie und soziale Angelegenheiten wird die Sitzung dem Unternehmen X nicht in Rechnung gestellt, es gibt keinen Auftraggeber für die Leistung, aber die Frage des Wettbewerbs auf dem Markt bleibt offen.**

Die Erläuterung des Ministeriums für Arbeit, Familie und soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit bezüglich des Unterscheidens zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung dient bloß zur Orientierung. In der Praxis müssen die Umstände jedes einzelnen Falles vollständig überprüft werden.

Weiter geht aus den beschriebenen Umständen hervor, dass es sich in dem beschriebenen Fall um eine Dienstreise handelt – in diesem konkreten Beispiel handelt es sich nicht um eine registrierte Tätigkeit des Unternehmens, das entsendende Unternehmen ist der Endverbraucher der erbrachten Arbeit und bekommt unmittelbar keine Bezahlung für die erbrachte Arbeit und diese stellt auch keinen Wettbewerb für andere Unternehmen auf dem Markt dar.

**Hat der Arbeitnehmer bei der Entsendung ins Ausland Anspruch auf die Rückvergütung der entstandenen Kosten (z.B. Flugticket, öffentlicher Verkehr, Treibstoff) und wie werden diese Kosten korrekt berechnet?**

Ob es sich um eine Dienstreise oder eine Entsendung ins Ausland handelt, in beiden Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Rückerstattung der Kosten, wenn diese bei der Erbringung bestimmter Arbeiten und Aufgaben im Rahmen des Arbeitsvertrags entstanden sind. In beiden Fällen handelt es sich hier um die Rechte und Verbindlichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis.

Das Gesetz über Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 21/13, 78/13 – amtlich konsolidierte Fassung, 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE), legt im Artikel 130 fest, dass die Arbeitnehmer Anspruch auf die Rückvergütung der in Verbindung mit ihrer Arbeit entstandenen Kosten haben, jedoch werden weitere Bedingungen dafür in den Tarifverträgen und allgemeinen Rechtsinstrumenten des Arbeitgebers festgelegt. In diesem Fall müssen zusätzlich zu dem allgemeinen Arbeitsrecht auch die für den Arbeitgeber verpflichtenden Tarifverträge überprüft werden. Weitere Fragen die sich auf die Auslegung der Tarifverträge beziehen, können an die zuständige Kommission für Auslegung der Tarifverträge gerichtet werden, die zu diesem Zweck gegründet wurde. Seitens dieser Kommission bereits verabschiedete Auslegungen der Tarifverträge sind in den Amtsblättern veröffentlicht.

**Handelt es sich in dem konkreten Fall um eine Entsendung oder eine Dienstreise?**

Bei der Beurteilung, ob es in einem bestimmten Fall erforderlich ist, das Institut der Entsendung oder das Institut der Dienstreise zu nutzen, betonen wir, dass die Nutzung eines einzelnen Instituts jeweils auf der Grundlage einer vollständigen Bewertung der jeweiligen Umstände des einzelnen Falles festgelegt werden muss. Unter Berücksichtigung der Gesetzgebung und der relevanten Rechtsprechung sind wir der Meinung, dass aus der arbeitsrechtlichen Sicht die Zeitkomponente nicht ausschlaggebend ist, sondern nur der Inhalt der erbrachten Leistung berücksichtigt werden muss. Hierzu können Ihnen die nachstehend angeführten Kriterien weiter helfen, wobei hervorzuheben ist, dass diese Kriterien beispielhaft aufgeführt sind und keine vollständigen Umstände darstellen.

Da die Arbeit der ins Ausland entsandten Arbeitnehmer der Aufsicht des Staates, wo die Arbeit erbracht wird, unterliegt, schlagen wir vor, dass sie sich im Zweifelsfall, welches Institut anzuwenden ist, an die zuständige Behörde des Aufnahmestaates wenden, um eine verlässliche Antwort zu erhalten.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KRITERIUM** | **ENTSENDUNG** | **DIENSTREISE** |
| Art der Arbeit | Die Arbeiten werden als grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen der in der Satzung oder im Gesellschaftsvertrag festgelegten Tätigkeit des Unternehmens durchgeführt. | Die Arbeit ist für das Fortbestehen und die Ausübung der Tätigkeit des Unternehmens erforderlich, stellt jedoch keine unmittelbare Leistung des Unternehmens im Rahmen der in der Satzung oder im Gesellschaftsvertrag angeführten Tätigkeit dar. |
| Der Endverbraucher der Dienstleistung | Der Auftraggeber der Dienstleistung | Der Arbeitgeber |
| Das Arbeitsentgelt | Der Arbeitgeber erwartet eine direkte vertraglich vereinbarte Bezahlung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit | Der Arbeitgeber erwartet keine direkte Bezahlung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit |
| Der Markt eines anderen Staates | Das Unternehmen tritt direkt in den Markt eines anderen Staates ein und konkurriert mit anderen Unternehmen auf diesem Markt | Das Unternehmen tritt nicht direkt in den Markt eines anderen Staates ein und konkurriert nicht mit anderen Unternehmen auf diesem Markt |

*BEISPIEL:*

DIE ENTSENDUNG: Das Unternehmen ist im Handelsregister der RS als Bauunternehmen eingetragen und schließt einen Vertrag über den Innenausbau eines Objekts in Österreich ab. In diesem Sinn erbringt der Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens die Arbeit eines Fliesenlegers in Österreich.

* Der Arbeitnehmer führt Arbeiten im Rahmen der registrierten Tätigkeit des Arbeitgebers aus.
* Der Arbeitnehmer führt die Arbeiten im Rahmen der vertraglich vereinbarten Leistung aus, für deren Ausführung sein Arbeitgeber eine Zahlung erwartet.
* Das Unternehmen, für das der Arbeitnehmer arbeitet, tritt in den österreichischen Arbeitsmarkt ein und steht im Wettbewerb mit anderen Unternehmen der Branche.

DIE DIENSTREISE: Das für die Bautätigkeit registrierte Unternehmen möchte einen Vertrag über den Innenausbau eines Objekts in Österreich schließen. Zu diesem Zweck verhandelt der Arbeitnehmer dieses Unternehmens einen Vertrag in Österreich.

* Der Arbeitnehmer führt die für das Unternehmen erforderliche Arbeit aus, stellt jedoch keine direkte Tätigkeit des Unternehmens dar.
* Der Endnutzer der erbrachten Leistung ist sein Arbeitgeber, der keine Bezahlung für die erbrachte Leistung seines Arbeitnehmers erhält.
* Das Unternehmen für das der Arbeitnehmer arbeitet, tritt nicht in den österreichischen Arbeitsmarkt ein und konkurriert nicht mit anderen Unternehmen der Branche.

**In welchem Fall ist zwischen der ersten und der zweiten Entsendung eine Unterbrechung erforderlich?**

Der Beschluss A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit legt in Punkt 3(c) fest, dass nach Abschluss der Entsendung eine neue Entsendung desselben Arbeitnehmers durch dasselbe Unternehmen in demselben Aufnahmestaat mindestens zwei Monate nicht genehmigt werden kann. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer nach abgeschlossener Entsendung von 24 Monaten in der Regel sofort von demselben Unternehmen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden kann, in den gleichen Mitgliedsstaat jedoch erst nach Ablauf von zwei Monaten.

**Muss der Arbeitsort im Arbeitsvertrag angegeben werden oder kann er durch einen Anhang zum Arbeitsvertrag festgelegt werden?**

Die Grundbedingung für die Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland gemäß Gesetz über Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt der Republik Slowenien [*Uradni list* *RS*], Nr. 21/13, 78/13 – amtlich konsolidierte Fassung, 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE, nachstehend ZDR-1) ist, dass die Verpflichtung oder die Möglichkeit einer vorübergehenden Ausführung von Arbeiten im Ausland mit dem Arbeitsvertrag vereinbart ist. Falls diese Vorgabe im Arbeitsvertrag fehlt, muss gemäß Artikel 208 Absatz 3 für die Entsendung ins Ausland ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Der Ort (z.B. eine Region oder ein Staat) der erbringenden Leistung kann bereits im Arbeitsvertrag, der eine mögliche Entsendung ins Ausland vorsieht, festgelegt werden. Vor der tatsächlichen Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland wird dieser dann gemeinsam mit anderen Bestimmungen des Artikels 209 des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse (ZDR-1), im Anhang zum Arbeitsvertrag genau definiert.

**Wann sprechen wir von einer langfristigen Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland?**

Das Arbeitsrecht unterscheidet nicht zwischen kurzfristigen und langfristigen Entsendungen bzw. die Entsendungen unterscheiden sich nicht auf Grundlage ihrer zeitlichen Komponente.

**Soll einem ins Ausland entsandten Arbeitnehmer während der Zeit der Arbeit im Ausland an einem slowenischen nationalen Feiertag auch ein arbeitsfreier Tag gewährleistet werden?**

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, Feiertage und arbeitsfreie Tage zu vereinbaren und entweder die Feiertage des Aufnahmestaates oder die Feiertage des Staates aus dem der Arbeitnehmer stammt zu berücksichtigen, sie können jedoch auch vereinbaren, dass die Feiertage beider Staaten arbeitsfreie Tage sind.

**Zählt bei der Entsendung die Reisezeit ins Ausland auch als Arbeitszeit?**

Gemäß nationaler Gesetzgebung bzw. gemäß Artikel 142 Absatz 2 des Arbeitsgesetzes (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 21/13, 78/13 – amtliche konsolidierte Fassung., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE, nachstehend ZDR-1), ist die effektive Arbeitszeit nicht nur die Zeit, in der die Leistung erbracht wird, sondern jede Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seinen Verbindlichkeiten aus dem Arbeitsvertrag nachgeht. Welcher Zeitraum das ist, wird im Gesetz über Arbeitsverhältnisse-1 nicht genau festgelegt.

**Die Vorschriften welcher Staaten müssen bei der Festlegung der Arbeitszeit des entsandten Arbeitnehmers berücksichtigt werden?**

Gemäß Artikel 31 des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 21/13, 78/13 – amtliche konsolidierte Fassung., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE, nachstehend ZDR-1), muss der Arbeitsvertrag über die Erbringung von Arbeitsleistungen im Ausland alle Rechte und Verbindlichkeiten, die spezifisch für die Arbeit außerhalb des Herkunftsstaates sind, enthalten.

Die Mindeststandards für die maximale Arbeitszeit in den Mitgliedstaaten werden auf der Grundlage der für jeden Bereich geltenden Richtlinien vereinheitlicht. Wie eine Richtlinie in die Rechtsordnung eines einzelnen Mitgliedstaats umgesetzt wird, ist jedoch Angelegenheit dieses Mitgliedstaats und seiner internen Rechtsvorschriften.

Die Arbeitsrechte der nach Slowenien entsandten Arbeitnehmer werden in Artikel 210 des slowenischen Gesetzes über Arbeitsverhältnisse(ZDR-1) in Anbetracht der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. 18, vom 21.1.1997) über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen umgesetzt. Dieser Artikel legt den Umfang der Rechte fest, die der Arbeitgeber den nach Slowenien entsandten Arbeitnehmern gemäß slowenischen Recht gewährleisten muss, falls das für sie vorteilhafter ist. Dies sind die Rechte gemäß den Bestimmungen des Branchentarifvertrags in Bezug auf die Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit, Mindestjahresurlaub, Gehalt, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Sonderschutz und Gewährleistung der Gleichstellung. In dem Artikel werden auch bestimmte Ausnahmen definiert (Artikel 210 Absätze 3, 4 und 5 des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse(ZDR-1)).

Wie bereits angeführt, ist die Umsetzung der Richtlinie in die nationale Gesetzgebung eine Angelegenheit der Mitgliedstaaten und muss daher vor der Entsendung der Arbeitnehmer in den einzelnen Staat entsprechend überprüft werden.

**Müssen für die Dauer der Entsendung die Tarifverträge des Aufnahmestaates, wo die Arbeitnehmer vorübergehend ihre Leistung erbringen befolgt werden?**

Aus Artikel 6 Absatz 3 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen, Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]* Nr. 10/17) folgt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung alle Rechte gemäß den Bestimmungen des Gesetzes oder anderer Vorschriften und des Tarifvertrags oder sonstige Rechtsakte mit allgemeiner Gültigkeit oder Gültigkeit auf Branchenebene einräumt, die im Aufnahmestaat die Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit, Mindestjahresurlaub, Gehalt, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Sonderschutz und Gewährleistung der Gleichstellung regeln, falls dies für den Arbeitnehmer vorteilhafter ist.

Die vom Arbeitgeber zu gewährleistenden Bedingungen hängen daher von dem Staat ab, in den die Arbeitnehmer entsandt werden. Für den Fall, dass die oben beschriebenen Bedingungen für den Arbeitnehmer weniger günstig sind, gelten die in der slowenischen Gesetzgebung festgelegten Bedingungen.

**Kann der Arbeitgeber auch einen Arbeitnehmer, mit dem er einen Werkvertrag geschlossen hat, ins Ausland zur Erbringung einer Dienstleistung entsenden?**

Ein Unternehmen darf nur einen Arbeitnehmer entsenden, der beim Unternehmen im Arbeitsverhältnis steht und mindestens 30 Tage ununterbrochen in der RS sozialversichert ist.

**Können wir Arbeitnehmer in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsenden, wo sie mit der Ausrüstung des Auftraggebers und unter dessen Leitung ihre Dienstleistung, die eine registrierte Tätigkeit des entsendenden Unternehmens ist, erbringen?**

Gemäß Artikel 4 des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*, Nr. 21/13, 78/13 – amtliche konsolidierte Fassung., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Ents. VerfG, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE), stehen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis, wenn sich der Arbeitnehmer freiwillig dem organisierten Arbeitsprozess des Arbeitgebers anschließt und gegen Entgelt persönlich und kontinuierlich seine Leistung gemäß Anweisungen und unter der Aufsicht des Arbeitgebers erbringt. Ebenfalls kann aus Artikel 4(6) des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen, Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]* Nr. 10/17), entnommen werden, dass der Arbeitnehmer seine Leistung im Rahmen der Entsendung auf Grundlage des Vertrags mit dem Auftraggeber ausschließlich unter Aufsicht seines Arbeitgebers erbringen darf.

In Anbetracht des Vorstehenden kann aufgrund der Arbeitsleistung unter den beschriebenen Umständen der Schluss gezogen werden, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich nicht mehr besteht und der Arbeitnehmer dem Auftraggeber überlassen wird, was gesetzwidrig ist.

BEISPIEL: Die registrierte Tätigkeit des Unternehmens sind Montage, Fenstereinbau und Schweißarbeiten, jedoch verfügt das Unternehmen über keine eigene Ausrüstung, sondern entsendet seine Arbeitnehmer in die Unternehmen, mit denen es einen Vertrag über geschäftliche Zusammenarbeit geschlossen hat. Somit umgeht das Unternehmen nicht nur die geltende Arbeitsgesetzgebung, sondern sogar die EU-Richtlinie, wonach jeder Arbeitnehmer für die Dauer der Leistungserbringung bei seinem Arbeitgeber den Anspruch auf gleiches Gehalt und gleiche Zulagen haben muss.

**Welche Vorschriften gelten für die Arbeitnehmer im internationalen gewerblichen Straßenverkehr?**

Für die Arbeitnehmer im internationalen gewerblichen Straßenverkehr verweisen die europäischen Rechtsvorschriften auf die Erlangung der A1-Bescheinigung gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Der Arbeitgeber stellt den Antrag auf die A1- Bescheinigung über die nationale Unternehmensplattform SPOT.

**Muss bei der Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland der Arbeitgeber der Krankenversicherungsanstalt Sloweniens die Änderung der Versicherungsgrundlage melden?**

Wenn der Arbeitgeber die A1- Bescheinigung in Übereinstimmung mit dem Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]* Nr. 10/17) (Zeitarbeit und Gelegenheitsarbeit) erworben hat, ändert sich von Amtswegen mit dem ersten Tag der Entsendung die Versicherungsgrundlage von 001 auf 002. Bei Unterbrechung der Entsendung oder beim Ablauf der A1- Bescheinigung liegt die korrekte Änderung der Versicherungsgrundlage in der Verantwortung des Arbeitgebers.

**Kann im Verfahren zur Erlangung der A1- Bescheinigung der Dienstleistungsvertrag in einer Fremdsprache vorgelegt werden?**

Ja.

**Wir werden Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, aber einige unserer Arbeitnehmer sind Staatsbürger von Bosnien und Herzegowina und haben in Slowenien gültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse. Brauchen diese Arbeitnehmer die gleichen Dokumente wie die slowenischen Arbeitnehmer, oder brauchen sie noch zusätzliche Dokumente?**

Bei der Erbringung einer Leistung in einem anderen EU-Mitgliedstaat ist die Staatsbürgerschaft eines Arbeitnehmers kein relevanter Umstand, für die Einreise in einen anderen EU-Mitgliedstaat und den Aufenthalt dort ist sie jedoch relevant. Da die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen in der Verantwortung jedes Staates liegen, müssen die Bedingungen bei den zuständigen Behörden des Aufnahmelands erfragt werden.

Speziell für die Einreise und den Aufenthalt eines Drittstaatsangehörigen im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen eines slowenischen Unternehmens fügen wir hinzu, dass es erforderlich ist, das sog. "Vander Elst" Visum zu erlangen. Nähere Informationen in diesem Zusammenhang finden sie auf der Internetseite der Deutschen Botschaft in Ljubljana.

**Ich bin ein selbstständiger Unternehmer und ich möchte gerne wissen, ob ich als Subunternehmer eines anderen slowenischen Unternehmens zusammen mit diesem Unternehmen eine Leistung in Österreich erbringen darf?**

Ja, und wir empfehlen eine konsequente Abgrenzung der Arbeit zwischen Ihnen beziehungsweise der Ihrer Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer des Hauptauftragnehmers, einschließlich der Verwendung von Ausrüstung.

**Müssen meine Arbeitnehmer vollzeitbeschäftigt sein, um die A1- Bescheinigung zu bekommen?**

Das Unternehmen kann den Arbeitnehmer auf Grundlage eines Teilzeitarbeitsvertrags auch für kürzere Zeit als die volle Arbeitszeit entsenden, wobei der Arbeitnehmer auf der Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung mindestens 30 Tage ununterbrochen eine obligatorische Sozialversicherung haben muss oder auf einer anderen Rechtsgrundlage entsprechend versichert sein muss. Die Bedingung der vorherigen Vollzeitbeschäftigung gilt nicht für die Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit gemäß den Bestimmungen der Renten- und Invaliditätsversicherung oder des Elternschutzes verkürzt ist, sowie für die Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber, der sie entsenden möchte, mindestens seit sechs Monaten teilzeitbeschäftigt sind.

**Welche Bestimmungen sollten in dem Rechtsakt über die Entsendung (oder in einem vergleichbaren Rechtsakt im Fall einer Entsendung) enthalten sein, auf deren Grundlage wir den Arbeitnehmer in ein verbundenes Unternehmen entsenden können?**

(??) Die entsandten Arbeitnehmer dürfen gemäß Artikel 23 des Gesetzes über die Beschäftigung und Erwerbstätigkeit ausländischer Arbeitnehmer (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS],* Nr. 1/18 – amtliche konsolidierte Fassung und 31/18), bei dem Aufnahmesubjekt nur auf Grundlage eines mit dem ausländischen Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrags und eines Rechtsakts über die Verlegung arbeiten, der Bestimmungen über folgendes enthalten muss, arbeiten:

* Ort und Dauer der Leistungserbringung für die Dauer der Verlegung
* Gewährleistung anderer Rechte außer dem Gehalt, gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse in Bezug auf die Position der in die RS entsandten Arbeitnehmer;
* die beabsichtigte Rückkehr in das verbundene Unternehmen mit dem Sitz in einem Drittstaat oder in einem anderen EU-Mitgliedstaat;
* die Aufgaben, die der entsandte Arbeitnehmer bei dem Aufnahmesubjekt auszuführen hat;
* die Höhe des Gehalts des entsandten Arbeitnehmers, die nicht niedriger sein darf als die Höhe des Gehalts der Arbeitnehmer in der RS auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz, gemäß den Vorschriften und den Tarifverträgen mit allgemeiner Gültigkeit oder Branchentarifverträgen.

**Unterliegen wir allen Regeln für die Entsendung der Arbeitnehmer zur Leistungserbringung, auch wenn unsere entsandten Arbeitnehmer in einem anderen EU-Mitgliedstaat lediglich die Leistung erbringen und täglich nach Slowenien zurückkehren?**

Ja.

**Wir wollen unsere Arbeitnehmer entsenden, die Staatsbürger von Drittstaaten sind. Gibt es in diesem Fall Besonderheiten bezüglich der A1- Bescheinigung?**

Die Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausweitung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, für die diese angeführten Verordnungen nicht nur auf Grundlage ihrer Staatsangehörigkeit gelten, legt fest, dass die Verordnung vollständig verbindlich ist und gemäß der Verträge in allen EU-Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar ist. Aber gemäß der Erwägungsgründe 18 und 19 der Verordnung 1231/2010 finden diese Regeln im Vereinigten Königreich und in Dänemark keine Anwendung.

Dementsprechend möchten wir hervorheben, dass die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens für die Staatsbürger der Drittstaaten keine A1- Bescheinigungen für das Vereinigte Königreich, Dänemark, Norwegen, Liechtenstein, Island und die Schweizerische Eidgenossenschaft ausstellt, sondern sie stellt eine andere Bescheinigung aus, die ein Nachweis für die obligatorische Sozialversicherung in Slowenien ist, falls dafür eine Rechtsgrundlage existiert (z. B. Sozialversicherungsabkommen zwischen Slowenien und der Schweizerischen Eidgenossenschaft).

**Ein slowenisches Unternehmen mit Steuerschulden kann keine A1- Bescheinigung erlangen, auch nachdem die Verbindlichkeiten beglichen worden sind und eine Bestätigung der slowenischen Steuerbehörde vorgelegt wurde, dass keine Steuerschulden bestehen. Wie ist in diesem Fall vorzugehen, da alle Voraussetzungen zur Erlangung der A1- Bescheinigung erfüllt sind?**

Nachdem der Arbeitgeber die Ursache für die Ablehnung des Antrags behoben hat, kann er erneut einen Antrag über das Webportal e-Vem stellen. Wenn die Daten im System der Krankenversicherungsanstalt Sloweniens am Tag der Antragsstellung nicht aktualisiert worden sind, stellt der Arbeitgeber den Antrag bei der zuständigen Steuerbehörde und hat somit einen Beweis, dass der Ablehnungsgrund behoben ist. Die Finanzverwaltung der Republik Slowenien übermittelt automatisch die Bestätigung für die Ausstellung der A-1 Bescheinigung an die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Internetseite der slowenischen Steuerbehörde.

**Was ist im Sinne des Einkommenssteuergesetzes (ZDoh-2) eine Unterbrechung bzw. eine kurze Unterbrechung, vor allem wenn es sich um kurzzeitige Entsendungen zur Erbringung von Dienstleistungen handelt (z. B. der Arbeitnehmer verkauft eine Woche die Produkte auf der Messe in Österreich und danach zwei Wochen in Slowenien und geht dann noch weiter für zwei Wochen nach Deutschland)?**

Bei der Festlegung der Entsendungsdauer ist die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über die Dauer der Entsendung ins Ausland von entscheidender Bedeutung, wobei diese Vereinbarung aus Sicht der Bewertung der Unterbrechung der Entsendung im inhaltlichen und nicht im formalem Sinne behandelt werden muss, vor allem unter der Berücksichtigung des Sachverhalts und des wirtschaftlichen Inhalt. Bei einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, wonach der Arbeitnehmer abwechselnd im Ausland und in Slowenien arbeitet (Beispiel: der Arbeitsvertrag sieht vor dass der Arbeitnehmer 1 Woche in Österreich, 2 Wochen in Slowenien und 2 Wochen in Deutschland arbeitet), gelten die Arbeitstage in Slowenien bei einer Beurteilung der Entsendungsdauer als eine Unterbrechung der Entsendung. Eine ausführliche Erläuterung zur Festlegung der Entsendungsdauer ist auf der Internetseite der slowenischen Steuerbehörde zu finden.

**Haben Personen, die bei einem slowenischen Arbeitgeber vollzeitbeschäftigt sind und eine regionale Funktion ausüben, wie Beförderer, einen Anspruch auf die Steuervorteile gemäß Artikel 44 und 45a des Einkommenssteuergesetzes (ZDoh-2)? Beispiel: eine Person ist in Slowenien als Personalleiter vollzeitbeschäftigt und leitet die Personalabteilungen in Slowenien, Kroatien, Serbien, Bosnien und Herzegowina und Bulgarien. In jedem dieser Länder arbeitet diese Person 3 Tage im Monat und den Rest in Slowenien.**

Gemäß Artikel 44 des Einkommenssteuergesetzes (ZDoh-2) bezieht sich die Höhe der Kostenerstattung für die vorübergehende Entsendung auf die Entsendungsdauer (bis zu 30 und über 30 Tage oder für Transportunternehmen über 90 Tage) auf die Entsendungsdauer, genauso bezieht sich gemäß Artikel 45a des Einkommenssteuergesetzes (ZDoh-2) die besondere Steuerbemessungsgrundlage auf die Entsendungsdauer (unter gleichzeitiger Erfüllung aller anderen Bedingungen). In dem von Ihnen angegebenen Fall wird der Arbeitnehmer nicht länger als 30 Tage ununterbrochen zur Leistungserbringung ins Ausland entsandt, und die besondere Steuerbemessungsgrundlage gemäß Artikel 45a des Einkommenssteuergesetzes (ZDoh-2) kann nicht geltend gemacht werden. Eine ausführliche Erläuterung finden Sie auf der Internetseite der Finanzverwaltung der Republik Slowenien.

**Ist die Beitragsgrundlage von Arbeitnehmern mit der A1- Bescheinigung gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, das Gehalt für die gleiche Leistungserbringung in der Republik Slowenien, nicht aber auch ein Teil des Gehalts für die Leistungserbringung im Ausland?**

Arbeitnehmer, die gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ins Ausland entsandt wurden und normalerweise ihre Leistung in zwei oder mehreren EU-Mitgliedstaaten erbringen, sind auch zum Zeitpunkt der Entsendung aufgrund der Versicherungsgrundlage 001 pflichtversichert und bezahlen die Sozialbeiträge vom Gesamteinkommen.

**Wie reicht man für einen entsandten Arbeitnehmer mit der A1- Bescheinigung gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 das REK-Formular ein, vorausgesetzt, dass im beschriebenen Fall die Versicherungsgrundlage 001 bleibt?**

In Bezug auf das Einreichen des Lohnsteuerabzugsformulars (REK), möchten wir klarstellen, dass der Steuerzahler zusammen mit dem ausgezahlten Gehalt für die ins Ausland entsandten Arbeitnehmer auch das Formular für die Berechnung der Steuerabzüge für Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis (REK-1) mit der Angabe der Gehaltsart vorlegen muss:

1091 Gehalt und Vergütungen – entsandte Arbeitnehmer; diese Art von Einkommen wird für die Zahlung des Gehalts an einen Arbeitnehmer verwendet, der auf Versicherungsgrundlage 002 sozialversichert ist, sowie für die Zahlung des Gehalts an einen Arbeitnehmer, für den eine spezielle Steuerbemessungsgrundlage gemäß 45a des Einkommenssteuergesetzes (ZDoh-2) angewendet wird, unabhängig von der Versicherungsgrundlage dieses Arbeitnehmers;

1001 Gehalt und Vergütung; diese Art von Einkommen wird bei Zahlung des Gehalts und der Vergütung an einen gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 ins Ausland entsandten Arbeitnehmer angewendet und die spezielle Steuerbemessungsgrundlage gemäß Artikel 45a des Einkommenssteuergesetzes (ZDoh- 2) gilt für ihn nicht.

**Was muss ein im Vereinigten Königreich ansässiges Unternehmen, das eine grenzüberschreitende Dienstleistung mit entsandten Arbeitnehmern in der RS erbringen möchte, im Falle einer Inspektion des Arbeitsinspektorats der RS vorlegen?**

**Häufig gestellte Fragen bezüglich der Erlangung der A1- Bescheinigung gemäß dem Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen**

## Die häufigsten Verstöße der Arbeitgeber

**Was kann ich machen, wenn mir der Arbeitgeber das Gehalt für die Arbeit nicht ausgezahlt hat?**

Wenn Ihnen der Arbeitgeber das Gehalt nicht ausgezahlt hat, stehen Ihnen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung. Sie können von dem Arbeitgeber die Auszahlung Ihres Gehaltes mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht verlangen, dabei gilt, dass die Gehaltsabrechnung ein glaubwürdiges Dokument ist, auf Grundlage dessen Sie eine Gerichtsvollstreckung beantragen können. Forderungen aus Arbeitsverhältnissen verjähren nach 5 Jahren.

Wenn Ihnen der Arbeitgeber:

* mindestens zwei Monate das Gehalt nicht ausgezahlt hat (oder dieses erheblich gekürzt war) bzw.
* zweimal hintereinander oder im Laufe von 6 Monaten das Gehalt nicht in der gesetzlich festgelegten bzw. vereinbarten Frist nicht ausgezahlt hat, bzw.
* mehr als zwei Monaten keine Arbeit sichergestellt hat und Ihnen gleichzeitig keine Vergütung ausgezahlt hat. bzw.
* drei Monate hintereinander oder im Laufe von 6 Monaten Ihre Beiträge zur sozialen Sicherheit nicht voll bezahlt hat,

haben Sie in allen oben genannten Fällen die Möglichkeit Ihren Arbeitsvertrag gemäß mit Gesetz über Arbeitsverhältnisse-1 (ohne Kündigungsfrist) zu kündigen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber Ihnen zusätzlich zu den ausstehenden Gehältern und Sozialbeiträgen auch eine Abfindung, die im Falle einer regelmäßigen Kündigung aus betrieblichen Gründen festgelegt wird, und eine Entschädigung mindestens in Höhe der ausgefallenen Gehälter während der Kündigungsfrist ausbezahlen.

Sie können einen Verstoß in Bezug auf die Nichtzahlung von Gehältern der Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit melden. Dabei ist es aber wichtig, dass der Arbeitsinspektor, falls er Verletzungen hinsichtlich Gehaltszahlungen festgestellt hat, den Arbeitgeber nur sanktionieren kann. Er kann jedoch aufgrund seiner Maßnahmen eine tatsächliche Gehaltszahlung nicht erreichen. Dafür ist nur das Arbeitsgericht zuständig.

**Was kann ich machen, wenn mir mein Arbeitgeber ohne Grund und ohne irgendwelche Dokumente kündigt?**

Wenn Ihnen der Arbeitgeber unbegründet den Arbeitsvertrag gekündigt hat, oder es ohne ein spezielles Verfahren oder Dokumente einfach mündlich getan hat, können Sie mit der Klage vor dem Arbeitsgericht innerhalb von 30 Tagen ab dem Tag der Zustellung der Kündigung bzw. innerhalb von 30 Tagen ab dem Tag, an dem Sie von der Verletzung ihrer Rechte erfahren haben, die Feststellung der Ungesetzlichkeit der Kündigung verlangen. Die Arbeitsvertragskündigung muss dem Arbeitnehmer in jedem Fall schriftlich und entsprechend ausgehändigt werden. Vor der Vertragskündigung muss der Arbeitgeber ein bestimmtes, im Gesetz vorgesehenes Verfahren durchführen. Wenn der Arbeitgeber das nicht getan hat, können Sie ein solches Handeln auch bei der Aufsichtsbehörde der RS für Arbeit anzeigen. Falls der Inspektor eine Verletzung hinsichtlich des Verfahrens bzw. der Kündigungszustellung selbst feststellen wird, wird zwar dem Arbeitgeber wegen Verletzung eine Sanktion ausgesprochen, er wird jedoch aufgrund seiner Maßnahmen keine Außerkraftsetzung der Vertragskündigung erreichen können. Das Letzte liegt in der ausschließlichen Zuständigkeit des Gerichts.

**Was kann ich machen, wenn mir der Arbeitgeber die Rückkehr in die Heimat nicht ermöglicht hat?**

Wenn der Arbeitgeber nicht sicherstellt, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung seiner Arbeit im Ausland nach Slowenien zurückkehren kann, ist ein solches Verhalten ein Verstoß und diesen kann der Arbeitnehmer der Aufsichtsbehörde der RS für Arbeit melden. Nach der Rückkehr in die Heimat kann der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber bezüglich der Rückerstattung der Reisekosten für die Rückkehr und etwaige anfallende Kosten und des Schadenersatzes wegen der überstandenen Unannehmlichkeiten eine Klage erheben.

Wenn der Arbeitnehmer allein, ohne Geld oder Reisedokumente in Ausland zurückbleibt, kann er sich an die diplomatische Vertretung (die Botschaft oder das Konsulat) der Republik Slowenien wenden. Die diplomatische Vertretung kann Ihm ein Reisedokument für die Rückkehr nach Slowenien ausstellen (zum Beispiel einen Reisepass für die Rückkehr oder einen Personalausweis) und wenn der Arbeitnehmer keine andere Möglichkeit hat bzw. die Rückreise in die Heimat selbst nicht bezahlen kann, den Kontakt mit der Familie des Arbeitnehmers oder im Extremfall mit dem zuständigen Amt für soziale Arbeit aufnehmen. Wenn es im Land, wo der Arbeitnehmer zurückgeblieben ist, keine slowenische diplomatische Vertretung gibt, kann er sich an die diplomatische Vertretung eines anderen EU-Mitgliedstaats wenden und bekommt dort ein sog. "emergency travel document" ausgestellt.

## Die häufigsten Verstöße der Arbeitnehmer

**Was kann ich machen, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommt?**

Wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommt und für seine Abwesenheit keine Begründung darlegt, ist das ein Verstoß gegen die Vertragspflichten, zu denen er sich mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags verpflichtet hat. In Hinsicht darauf, wie die Verstöße aus dem Arbeitsverhältnis in den allgemeinen Akten des Arbeitgebers definiert werden, kann dem Arbeitnehmer im Falle der festgestellten Disziplinarverantwortung gemäß den Regeln des Disziplinarverfahrens (wenn sie vorher vom Arbeitgeber definiert wurden) eine Disziplinarstrafe ausgesprochen werden, die aber die arbeitsrechtliche Lage des Arbeitsnehmers nicht dauerhaft verändern darf. Wenn wegen der unberechtigten Abwesenheit des Arbeitnehmers der Arbeitgeber einen Schaden erlitten hat, muss dieser vom Arbeitnehmer ersetzt werden. Zuvor muss natürlich ein Verfahren durchgeführt werden, bei dem die Höhe des Schadens, die Verantwortung für den Schaden und der Täter festgestellt werden.

Eine unberechtigte Abwesenheit kann ein Grund für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags sein und zwar kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der mindestens fünf Tage hintereinander nicht zur Arbeit kommt und den Arbeitgeber über die Gründe seiner Abwesenheit nicht informiert obwohl er das hätte machen müssen und können, den mit dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag außerordentlich (ohne Kündigungsfrist) kündigen. Vor der Kündigung muss der Arbeitgeber ein besonderes Verfahren durchführen und dabei die besonders kurzen Fristen einer außerordentlichen Kündigung beachten. In diesem Fall tritt der mit dem betreffenden Arbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag mit dem ersten Tag der unberechtigten Abwesenheit von der Arbeit außer Kraft, falls er bis zur Aushändigung der außerordentlichen Kündigung nicht zur Arbeit zurückkehrt.

**Was kann ich machen, wenn mein Arbeitnehmer seine Leistung unsachgemäß, nicht rechtzeitig und fehlerhaft erbringt?**

Die Antwort auf diese Frage ist davon abhängig, was der Grund dafür ist, dass der Arbeitnehmer seine Leistung auf die beschriebene Weise erbringt. Wenn es sich um disziplinarische Verstöße handelt, kann der Arbeitgeber Disziplinarverfahren gegen den Arbeitnehmer einleiten. Genauso kann er (in einem speziellen Verfahren) vom Arbeitnehmer Schadenersatz verlangen, wenn durch sein Handeln (oder durch Unterlassung) dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden ist.

Wenn Gesundheitsgründe dafür bestehen, dass die Arbeit unsachgemäß bzw. nicht rechtzeitig durchgeführt wurde, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur präventiven ärztlichen Untersuchung senden und zwar aus folgenden Gründen:

* verminderte Arbeitsleistung,
* Krankheit oder Körperverletzung außerhalb der Dienstzeiten, die eine längere Behandlung erfordert und wenn ein Zweifel an der Fähigkeit des Arbeitnehmers besteht, seine bisherige Arbeit weiterhin durchführen zu können,
* Verdacht auf Suchterkrankung, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinflussen kann,
* Arbeitnehmer, die innerhalb eines Jahres fünf oder mehrmals wegen einer Körperverletzung oder Krankheit krankgemeldet waren.

Der beauftragte Arzt muss dem Arbeitgeber innerhalb von zehn Tagen eine Beurteilung darüber übermitteln, ob der Arbeitnehmer die bestimmten gesundheitlichen Bedingungen für die Erbringung einer bestimmten Leistung im Arbeitsumfeld erfüllen kann. Auf seinen Vorschlag (und mit der Zustimmung des Hausarztes des Arbeitnehmers) kann für den Arbeitnehmer das Verfahren für die Inkraftsetzung der Rechte aus der Invaliditätsversicherung eingeleitet werden. Die Ergebnisse der ärztlichen Untersuchung müssen vom Arbeitgeber berücksichtigt werden und dem Arbeitnehmer eine solche Arbeit sichergestellt werden, die seinen gesundheitlichen Zustand nicht verschlechtern wird. Wenn der Arbeitgeber solche Arbeit nicht sicherstellen kann, kann er mit dem Verfahren einer Vertragskündigung wegen Unfähigkeit oder Invalidität beginnen, falls es sich um einen Arbeitnehmer mit Invalidenstatus handelt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber vor der Kündigung noch die Stellungnahme einer speziellen Kommission einholen.

Wenn die erwarteten Arbeitsergebnisse wegen der schlecht erbrachten Leistung des Arbeitnehmers nicht rechtzeitig, nicht fachgerecht und nicht qualitätsvoll erfüllt werden, kann das ein Grund für die regelmäßige Kündigung wegen Unfähigkeit sein. Welche speziellen Verfahren der Arbeitgeber vor einer solchen Kündigung durchführen muss ist im Gesetz über Arbeitsverhältnisse (ZDR-1) festgelegt.

**Was kann ich machen, wenn der Arbeitnehmer die Anweisungen des Arbeitgebers nicht beachtet?**

Ähnlich wie bei der vorherigen Frage kann der Arbeitgeber in diesem Fall ein Disziplinar- und Entschädigungsverfahren gegen den Arbeitnehmer einleiten. Zusätzlich kann er auch ein Verfahren vor der Kündigung durchführen und das Arbeitsverhältnis kündigen, entweder wegen der Unfähigkeit oder wegen des Fehlverhaltens (Verletzung der Vertragsverbindlichkeiten oder anderer Verbindlichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis). Eine Nichteinhaltung der Anweisungen des Arbeitgebers kann bei bestimmten Leistungserbringungen und unter manchen Umständen auch das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers und seiner Mitarbeiter oder anderer Personen bedrohen. Daher hat der Arbeitgeber bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Arbeitspflichten auch die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag gemäß mit im Gesetz über Arbeitsverhältnisse (ZDR-1) vorgesehenen Verfahren außerordentlich zu kündigen. Der Arbeitgeber kann bei der Einleitung des Verfahrens der außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags dem Arbeitnehmer auch die Durchführung seiner Arbeit während der Verfahrensdauer verbieten. Für die Dauer des Arbeitsverbotes hat der Arbeitnehmer das Recht auf Vergütung in Höhe der Hälfte seines durchschnittlichen Gehalts in den letzten 3 Monaten.

# ZUSTÄNDIGE INSTITUTIONEN UND INTERESSENSVERBÄNDE

## Zuständige Institutionen

**Arbeitsamt der Republik Slowenien**

Das Arbeitsamt der Republik Slowenien(ZRSZ) ist die zuständige Behörde für die Annahme von Anmeldungen für die Erbringung von Leistungen mit entsandten Arbeitnehmern in der RS und für die Erteilung der Zustimmung zur einheitlichen Genehmigung für entsandte Arbeitnehmer.

Die Anmeldung für die Erbringung der Dienstleistungen kann auch elektronisch gestellt werden, die Zustimmung zur einheitlichen Genehmigung für die entsandten Arbeitnehmer erteilt jedoch das Arbeitsamt auf Anforderung der Verwaltungseinheit im Rahmen eines Verfahrens zur Erlassung einer einheitlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zur Erbringung von grenzüberschreitenden Leistungen.

**Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit**

Eine Einzelperson kann die Verstöße der Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit melden, diese wurde als nachgeordnete Behörde des Ministeriums für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit gegründet. Diese Aufsichtsbehörde führt unter anderem auch die Inspektionsaufsicht aus, und zwar über die Einhaltung der Rechtsvorschriften, anderer Vorschriften, der Tarifverträge und allgemeiner Rechtsakte, mit denen die Arbeitsverhältnisse, Gehälter und andere Einkünfte aus Arbeitsverhältnissen, geregelt sind.

**Finanzverwaltung der Republik Slowenien**

Die Finanzverwaltung der Republik Slowenien (FURS) ist für die Übermittlung von Informationen bezüglich der Steuerverbindlichkeiten der vom Arbeitgeber ins Ausland entsandten Arbeitnehmer zuständig, bzw. der Ausländer, die aufgrund ihrer Entsendung die Arbeit in Slowenien ausüben. Die Finanzverwaltung informiert auch deren Arbeitgeber über die Besteuerung der Einkünfte aus der Arbeit. Die Aufgabe der Finanzverwaltung der RS ist auch die Bemessung und die Berechnung der Pflichtabgaben und die Finanzkontrolle.

**Krankenversicherungsanstalt Sloweniens**

Die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens (ZZZS) wird gemäß der EU-Gesetzgebung auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit im Falle der Arbeitnehmerentsendung als die zuständige Institution für die Durchführung der Bestimmungen festgelegt. Dabei handelt es sich um die Bestimmungen, die das öffentliche Gesundheitswesen betreffen, wie auch um die Bestimmungen auf dem Gebiet der Festlegung der anwendbaren Gesetzgebung. Zu diesem Gebiet gehört auch die Ausgabe von A1- Bescheinigungen.

Die A1- Bescheinigung ist ein aufgrund der EU-Vorschriften ausgestelltes amtliches Dokument, mit dem ein EU-Mitgliedstaat bestätigt, dass für einen bestimmten Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum ausschließlich die Gesetzgebung dieses EU-Mitgliedstaates auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit gültig ist. Bei Vorlegung dieses Dokuments darf ein anderer EU-Mitgliedstaat, in dem sich der entsandte Arbeitnehmer befindet, gemäß seiner eigenen Gesetzgebung die Beiträge zur sozialen Sicherheit nicht berechnen und einziehen.

**Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Republik Slowenien**

Auf dem Gebiet der Arbeitsmigration arbeitet das Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Republik Slowenien (MDDSZ) eng mit dem Arbeitsamt der RS und anderen Ministerien, vor allem mit dem Ministerium für Inneres der RS, zusammen. Der Sektor Migration erstellt Gesetzesvorschläge und Gesetzesentwürfe für das Gebiet der Beschäftigung und der Arbeit von Ausländern in Slowenien, verfolgt die Umsetzung der Vorschriften und bearbeitet die Beschwerden bezüglich der Beschlüsse des Arbeitsamtes der RS über die Verweigerung einer saisonalen Arbeitserlaubnis für Ausländer. Er wirkt auch bei der Erarbeitung der Gesetzvorlagen der EU auf dem Gebiet der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und des freien Dienstleistungsverkehrs sowie der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen für die Staatsbürger der Drittstaaten mit. Die Vertreter dieses Sektors arbeiten im Rahmen unterschiedlicher Arbeitsgruppen der EU auch auf dem Gebiet der Migrationen und der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zusammen.

**Ministerium für Inneres**

Das Ministerium für Inneres i ist für die Fragen bezüglich der Einreise und des Aufenthalts der nach Slowenien entsandten Arbeitnehmer gemäß dem Ausländergesetz (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS],* Nr. 1/18 – amtliche konsolidierte Fassung, 9/18 - Korr. und 62/19 - Ents. VerfG.) verantwortlich.

## Interessensverbände

**Verband der freien Gewerkschaften Sloweniens**

Die Tätigkeit und das Zuständigkeitsgebiet des Verbandes der freien Gewerkschaften Sloweniens im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern:

* entsprechende Information der entsandten Arbeitnehmer über die Entsendungsverfahren und die laufende Überprüfung der Arbeitgeber;
* Stärkung der Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden und den zuständigen Institutionen auf dem Gebiet der Entsendung der Arbeitnehmer (z. B: Arbeitsaufsichtsbehörde, Krankenversicherungsanstalt);
* Stärkung der internationalen Zusammenarbeit der Institutionen mittels Informationsaustausch und Zusammenarbeit;
* Motivation der entsandten Arbeitnehmer zur Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden und den Strafverfolgungsbehörden;
* Informierung der entsandten Arbeitnehmer mittels fachlicher und rechtlicher Unterstützung und Beratung;
* Stärkung der Zusammenarbeit mit den deutschen und österreichischen Gewerkschaften und Behörden;
* Zusammenarbeit mit den Aufnahmestaaten der slowenischen Arbeitnehmer;
* Zusammentreffen mit zuständigen Institutionen und Organisationen in den Ländern, wo es in größeren Maße zu Verstößen gegen die Rechte der entsandten Arbeitnehmer kommt;
* Erarbeitung und Verteilung des Informationsmaterials und der Hilfsmittel für entsandte Arbeitnehmer;
* Stärkung der bereits bestehenden Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden und Strafverfolgungsbehörden auf internationaler Ebene, mit sofortiger Meldung der Verstöße und regelmäßiger Informierung.

**Handwerks- und Gewerbekammer Sloweniens**

Die Handwerks- und Gewerbekammer Sloweniens schützt und vertritt die Interessen der Arbeitgeber. Sie beschäftigt sich seit mehreren Jahren intensiv mit der Beratung und Expertenunterstützung seiner Mitglieder bei der Entsendung ihrer Arbeitnehmer ins Ausland und den diesbezüglichen Verfahren. Genauso bietet sie Beratung und rechtliche Hilfe bei Verträgen bezüglich der Entsendung der Arbeitnehmer. Die Handwerks- und Gewerbekammer Sloweniens arbeitet mit internationalen Arbeitgeberorganisationen zusammen und stärkt die Zusammenarbeit der Aufsichtsbehörden in der EU und in den Drittstaaten. Als Arbeitgebervereinigung arbeitet sie auch mit anderen Handwerkskammern auf internationaler Ebene beim Austausch bewährter Verfahren und unterschiedlichen Formen der Stärkung der institutionellen Kapazitäten (Studienbesuche von Experten aus EU-Mitgliedstaaten), die überwiegend von der EU kofinanziert werden, zusammen und bietet den Kammermitgliedern fachliche Unterstützung an.

**Arbeitgeberverband Sloweniens**

Der Arbeitgeberverband Sloweniens ist der erste freiwillige wirtschaftliche Interessensverband in Slowenien, der Interessen der Arbeitgeber schon seit 1994 vertritt und schützt.

Seit mehreren Jahren befasst sich der Arbeitgeberverband intensiv mit der Thematik bzw. Problematik der Entsendung der Arbeitnehmer ins Ausland. Der Verband veröffentlichte zwei Broschüren: "Entsendung der slowenischen Arbeitnehmer zur Leistungserbringung in andere EU-Mitgliedstaaten" und "Entsendung der Manager und Experten zur Leistungserbringung ins Ausland".

Im Rahmen der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband Sloweniens informieren sie die Arbeitgeber über die Entsendungsverfahren. Sie beraten auch über den Inhalt des Vertrags, der mit dem ins Ausland entsendeten Arbeitnehmer abgeschlossen werden muss.

**Wirtschaftskammer Sloweniens**

Die Wirtschaftskammer Slowenien ist die größte, stärkste und einflussreichste Wirtschaftsvertretung in Slowenien. Ihr Hauptanliegen ist die Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, was folglich auch zum Wirtschaftswachstum beiträgt. Die Wirtschaftskammer Sloweniens ist sehr gut vernetzt und deckt alle slowenische Regionen und alle Wirtschaftstätigkeiten ab. Neben den Lobbytätigkeiten ist die Liste unterschiedlicher Formen der Unterstützung der Unternehmen im Inn- und Ausland sehr lang. Die Kammer ist sehr aktiv im Bereich der Entsendung der Arbeitnehmer.

**Arbeitnehmerberatungsstelle**

[Die Arbeitnehmerberatungsstelle](http://www.delavskasvetovalnica.si/)  ist eine Organisation, die sich für die Verteidigung, den Schutz, die Promovierung und die Entwicklung der Arbeitnehmerrechte, Sozialrechte, Statusrechte der Arbeitnehmer und anderer schutzbedürftiger Gruppen einsetzt. Im Vordergrund steht die Gewährleistung der Rechte der entsandten Arbeitnehmer.