Ein praktischer Leitfaden

Hilfe beim Verständnis der Gesetzgebung und grenzüberschreitender Entsendungen

16. april 2024

Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana Slovenia

INHALT

[1. HOME 3](#_Toc164163255)

[1.1. An wen richtet sich diese Website? 3](#_Toc164163256)

[1.2. Definition des Begriffs "entsandte Arbeitnehmer" 3](#_Toc164163257)

[1.3. Zulässige Formen der Entsendung 3](#_Toc164163258)

[2. ENTSENDUNG IN DIE REPUBLIK SLOWENIEN 3](#_Toc164163259)

[2.1. Pflichten der Arbeitgeber 4](#_Toc164163260)

[2.1.1. Soziale Sicherheit – Beschaffung einer Bescheinigung 4](#_Toc164163261)

[2.1.2. Registrierung des Beginns der Erbringung von Dienstleistungen 4](#_Toc164163262)

[2.1.3. Gewährleistung der Rechte 5](#_Toc164163263)

[2.1.4. Verpflichtungen gegenüber den Aufsichtsbehörden 8](#_Toc164163264)

[2.2. Verpflichtungen der entsandten Arbeitnehmer 9](#_Toc164163265)

[2.2.1. Entsandte Arbeitnehmer, Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der EU und des EWR oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft 9](#_Toc164163266)

[2.2.2. Entsandte Arbeitnehmer, Angehörige von Drittstaaten 9](#_Toc164163267)

[2.3. Geldstrafen und Sanktionen 10](#_Toc164163268)

[2.4. Weitere Informationen 11](#_Toc164163269)

[3. ENTSENDUNGEN AUS DER REPUBLIK SLOWENIEN 11](#_Toc164163270)

[3.1. Pflichten der Arbeitgeber 11](#_Toc164163271)

[3.1.1. Arbeitsvertrag 11](#_Toc164163272)

[3.1.2. Erlangung der A1-Bescheinigung 12](#_Toc164163273)

[3.1.3. Mitteilungen an die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens 14](#_Toc164163274)

[3.1.4. Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses 14](#_Toc164163275)

[3.1.5. Sicherung der Rechte entsandter Arbeitnehmer 14](#_Toc164163276)

[3.2. Pflichten entsandter Arbeitnehmer 15](#_Toc164163277)

[3.2.1. Ablehnung der Entsendung 15](#_Toc164163278)

[3.2.2. Aufenthaltserlaubnis 15](#_Toc164163279)

[3.3. Geldstrafen und Sanktionen 15](#_Toc164163280)

[3.4. Weitere Informationen 16](#_Toc164163281)

[4. BREXIT 16](#_Toc164163282)

[4.1. Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs in der Republik Slowenien 16](#_Toc164163283)

[4.2. Entsendung der Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich 17](#_Toc164163284)

[5. GESETZGEBUNG 17](#_Toc164163285)

[6. HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN 18](#_Toc164163286)

[6.1. Die häufigsten Verstöße der Arbeitgeber 26](#_Toc164163287)

[6.2. Die häufigsten Verstöße von Arbeitnehmern 27](#_Toc164163288)

[7. ZUSTÄNDIGE INSTITUTIONEN UND INTERESSENSVERBÄNDE 29](#_Toc164163289)

[7.1. Zuständige Institutionen 29](#_Toc164163290)

[7.2. Interessensverbände 30](#_Toc164163291)

# HOME

Der freie Dienstleistungsverkehr ist – neben dem freien Verkehr von Personen, Waren und Kapital – eine der vier Grundfreiheiten, auf denen der EU-Binnenmarkt beruht, und ist im Vertrag über die Europäische Union festgelegt. Das bedeutet, dass ein Unternehmen oder ein Selbstständiger, der die Voraussetzungen zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit in seinem Heimatland erfüllt, diese Tätigkeit auch in anderen EU-Mitgliedstaaten ausüben darf. Ein Arbeitgeber kann also seinen Arbeitnehmer oder seine Arbeitnehmerin (nachstehend: Arbeitnehmer) in einen Mitgliedstaat entsenden, um dort eine Arbeit im Rahmen der Erbringung einer Dienstleistung auszuüben (der Arbeitnehmer wird in einen anderen Staat entsandt).

## An wen richtet sich diese Website?

Um die Rechte und Pflichten bei der Entsendung von Arbeitnehmern transparenter zu machen, richtet sich diese Webseite an ein möglichst breites interessiertes Publikum und ist so aufgebaut, dass bestimmte Gruppen (**ausländische Dienstleistungsanbieter, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, zuständige Beamte**) einen einfachen Überblick über relevante Informationen zur Entsendung von Arbeitnehmern in die und aus der Republik Slowenien (nachstehend Slowenien) erhalten.

## Definition des Begriffs "entsandte Arbeitnehmer"

Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Republik Slowenien [Uradni list RS], Nr. 40/23 ( ZČMlS)), ist ein entsandter Arbeitnehmer jede natürliche Person, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, die im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen durch den slowenischen oder ausländischen Arbeitgeber, bei dem sie beschäftigt ist, vorübergehend oder gewöhnlich eine Arbeit in einem anderen EU-Mitgliedstaat ausführt.

## Zulässige Formen der Entsendung

* Entsendung von Arbeitnehmern auf eigene Rechnung und in eigener Verantwortung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufgrund eines Vertrags, geschlossen zwischen dem die Arbeitnehmer entsendenden Unternehmen und der Vertragspartei, für die die Leistungen bestimmt sind;
* Entsendung eines Arbeitnehmers in eine Institution oder ein einer Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats auf der Grundlage eines vergleichbaren Rechtsakts im Falle der Entsendung in ein verbundenes Unternehmen;
* Entsendung eines Arbeitnehmers durch ein Leiharbeitsunternehmen oder eine Leiharbeitsagentur in ein Entleihunternehmen, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats hat.

# ENTSENDUNG IN DIE REPUBLIK SLOWENIEN

Ein Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft (nachstehend "ausländischer Arbeitgeber") kann Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen, zum Zweck der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen nach Slowenien entsenden, sofern:

* der Arbeitgeber über eine A1-Bescheinigung für den entsandten Arbeitnehmer verfügt, die der Definition der grenzüberschreitenden Dienstleistung entspricht~~,~~
* der Arbeitgeber nicht gegen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die Rechte entsandter Arbeitnehmer verstößt und die Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit in den letzten drei Jahren nicht mehr als einen Verstoß im Zusammenhang mit der Behinderung oder Verhinderung des Zutritts zu den Räumlichkeiten oder der Verhinderung der ordnungsgemäßen Durchführung von Inspektionsaufgaben im Rahmen des die Inspektion regelnden Gesetzes festgestellt hat, für den ihm durch eine rechtskräftige Entscheidung oder mehrere rechtskräftige Entscheidungen eine Geldstrafe verhängt wurde,
* die Dienstleistung im Rahmen der Tätigkeiten des ausländischen Arbeitgebers erbracht wird, für die er in dem Land, in dem er seinen Sitz hat, registriert ist, es sei denn, der Arbeitnehmer wird in ein verbundenes Unternehmen entsandt, und
* die Dienstleistung in einer zulässigen Art und Weise erbracht wird, und zwar
  + wird die Dienstleistung für die Rechnung und unter der Kontrolle eines ausländischen Arbeitgebers und auf der Grundlage eines mit dem Dienstleistungsauftraggeber geschlossenen Vertrags erbracht;
  + wird die Dienstleistung im Falle der Entsendung in eine Einrichtung oder ein Unternehmen mit Sitz in Slowenien, mit der bzw. dem der ausländische Arbeitgeber kapitalmäßig verbunden ist, auf Grundlage eines vergleichbaren Rechtsakts erbracht;
  + erfolgt die Entsendung im Rahmen der Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher mit Sitz bzw. Wohnsitz in Slowenien.

## Pflichten der Arbeitgeber

### Soziale Sicherheit – Beschaffung einer Bescheinigung

Vor der Entsendung von Arbeitnehmern ist der Arbeitgeber verpflichtet, für jeden entsandten Arbeitnehmer in dem Mitgliedstaat, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, eine Bescheinigung über die für den Inhaber anzuwendenden Vorschriften über soziale Sicherheit (A1-Bescheinigung) oder eine andere entsprechende Bescheinigung einzuholen, die gemäß den gültigen internationalen Abkommen über Sozialversicherung, die für die Republik Slowenien verbindlich sind, ausgestellt wurde.

### Registrierung des Beginns der Erbringung von Dienstleistungen

Vor Beginn der Dienstleistungserbringung ist der ausländische Arbeitgeber verpflichtet, sich online beim Arbeitsamt der Republik Slowenien anzumelden (Anweisungen) oder eine schriftliche Mitteilung über den Beginn der Dienstleistung an das Arbeitsamt der Republik Slowenien, Rožna dolina, c. VI/7, 1000 Ljubljana, zu senden, die folgende Angaben enthält:

* Name und Sitz des ausländischen Arbeitgebers,
* Personenname, Anschrift, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit des entsandten Arbeitnehmers sowie die Anschrift seines vorübergehenden Wohnorts in der Republik Slowenien, falls ihn der entsandte Arbeitnehmer angemeldet hat oder diese Anmeldung auf Grund eines Gesetzes über die Anmeldung des Wohnortes obligatorisch ist,
* Personenname und Geburtsdatum einer vom ausländischen Arbeitgeber bevollmächtigten Person, die für den Kontakt mit den Aufsichtsbehörden zuständig ist, einschließlich der Übermittlung und des Empfangs von Dokumenten und Mitteilungen sowie der Zustellung gemäß den Rechtsvorschriften über das allgemeine Verwaltungsverfahren;
* Art der Dienstleistung,
* Bezeichnung des Arbeitsplatzes des entsandten Arbeitnehmers,
* voraussichtliches Datum des Beginns und des Abschlusses der Dienstleistung – Dauer der Entsendung,
* die Anschrift bzw. wenn die Dienstleistung an einem Ort ohne Anschrift erbracht wird, die GPS-Koordinaten des Ortes,

Das Arbeitsamt der Republik Slowenien stellt eine Bescheinigung über die Online-Anmeldung oder schriftliche Anmeldung aus.

Wenn während des Entsendungszeitraums Umstände eintreten, aufgrund derer die grenzüberschreitende Dienstleistung nicht innerhalb von 12 Monaten erbracht werden konnte, kann der Arbeitgeber die Dienstleistungserbringung auf 18 Monate verlängern, sofern er dies beim Arbeitsamt der Republik Slowenien unter Angabe der Gründe mitteilt.

Ein ausländischer Arbeitgeber, der grenzüberschreitende Dienstleistungen im Rahmen einer internationalen Beförderungstätigkeit erbringt, hat vor Beginn der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung eine Anmeldung in einem mehrsprachigen Standardformular auf einer öffentlichen Schnittstelle, die mit dem Informationssystem für den Binnenmarkt (IMI) verbunden ist, abzugeben bzw. zu aktualisieren. Die Anmeldung muss die folgenden Angaben enthalten:

* Name und Sitz des ausländischen Arbeitgebers,
* Personenname und Geburtsdatum einer vom ausländischen Arbeitgeber bevollmächtigten Person, die für den Kontakt mit den Aufsichtsbehörden zuständig ist, einschließlich der Übermittlung und des Empfangs von Dokumenten und Mitteilungen sowie der Zustellung gemäß den Rechtsvorschriften über das allgemeine Verwaltungsverfahren;
* Art der Dienstleistung,
* voraussichtliches Datum des Beginns und des Abschlusses der Dienstleistung - Dauer der Entsendung,
* Nummer der Gemeinschaftslizenz zur Erbringung von Beförderungsleistungen,
* Personennamen, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit, Anschrift des ständigen Wohnsitzes und Nummer des Führerscheins des entsandten Arbeitnehmers,
* Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrags mit dem entsandten Fahrer,
* amtliches Kennzeichen des Kraftwagens.

Der entsandte Fahrer hat die Anmeldung in Papierform oder in elektronischer Form stets bei sich zu führen.

Als grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen im grenzüberschreitenden Güter- und Personenverkehr gilt die Erbringung von Kabotage- und grenzüberschreitenden Beförderungen, die nicht bilateral sind, im Sinne der Richtlinien 1072/2009/EG und 1073/2009/EG.

### Gewährleistung der Rechte

Ausländische Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern während der Zeit ihrer Entsendung nach Slowenien die Rechte zu gewähren, die in den slowenischen Rechtsvorschriften und in den Bestimmungen des Branchentarifvertrags in Bezug auf die Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit, Mindestjahresurlaub, Arbeitsentgelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, besonderen Arbeitnehmerschutz und Gleichbehandlung vorgesehen sind, wenn diese Bestimmungen für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Für Dienstleistungen, die nicht im Baugewerbe erbracht werden, sind folgende Abweichungen zulässig:

* in Bezug auf die Gewährleistung des Mindestjahresurlaubs und die Lohnhöhe im Falle von angefangenen zeitlich befristeten Arbeiten, die Bestandteil des Liefervertrags sind und von Fachkräften des Lieferanten durchgeführt werden, wenn sie nicht länger als 8 Arbeitstage dauern;
* in Bezug auf die Gewährleistung der Lohnhöhe für entsandte Arbeitnehmer, wenn die Durchführung der zeitlich befristeten Arbeit nicht länger als 1 Monat in einem Kalenderjahr dauert.

Die folgenden Vorschriften bestimmen den Umfang der oben genannten **Mindestrechte der Arbeitnehmer,** die der ausländische Arbeitgeber einhalten muss, um die Rechte seiner entsandten Arbeitnehmer zu gewährleisten:

**In Bezug auf Arbeitsentgelt gemäß dem Gesetz über den Mindestlohn (ZminP) und dem Gesetz über Arbeitsbeziehungen (ZDR)**

Das Gesetz über den Mindestlohn (Amtsblatt der Republik Slowenien *[Uradni list RS]*Nr. 13/10, 92/15 und 83/18), legt fest, dass der Mindestlohn dem Monatslohn für geleistete Vollzeitarbeit entspricht. Der Mindestlohn umfasst nicht die in Gesetzen und anderen Vorschriften und Tarifverträgen vorgesehenen Zulagen sowie den Leistungsanteil des Arbeitsentgelts und die im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbarte Leistungszulage.

Gemäß den Bestimmungen des Gesetz über Arbeitsbeziehungen (Amtsblatt der Republik Slowenien [Uradni list RS], Nr. 221/13, 78/13 – korrigiert, 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Entscheidung des Verfassungsgerichts, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – Entscheidung des Verfassungsgerichts, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 und 136/23 – ZIUZDS), hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschlag für Lebensarbeitszeit und auf Zuschläge für besondere Arbeitsbedingungen, die sich aus der Gestaltung der Arbeitszeit ergeben, und zwar für Nachtarbeit, Überstundenarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen und Arbeit an gesetzlich arbeitsfreien Tagen. Durch Tarifvertrag können jedoch besondere Arbeitsbedingungen festgelegt werden, die sich aus besonderen Belastungen bei der Arbeit, ungünstigen Umwelteinflüssen und Gefahren bei der Arbeit ergeben und nicht unter die Arbeitsschwierigkeit fallen.

Die Höhe der Zulagen richtet sich nach dem Branchentarifvertrag.

Der Mindestlohn in Slowenien wird jährlich auf einem Niveau zwischen 120 % und 140 % der Mindestlebenshaltungskosten festgelegt, wobei die Verbraucherpreisinflation, die Lohnentwicklung, die wirtschaftlichen Bedingungen oder das Wirtschaftswachstum und die Beschäftigungsentwicklung berücksichtigt werden. Die Höhe des Mindestlohns wird vom für die Arbeit zuständigen Minister nach vorheriger Absprache mit den Sozialpartnern festgelegt.

Ab dem 1. Januar 2024 beträgt der monatliche Mindestlohn für die Vollzeitarbeit 1.253,90 Euro.

**In Bezug auf Jahresurlaub, die Arbeitszeit, besonderen Arbeitnehmerschutz und das Diskriminierungsverbot gemäß dem Gesetz über Arbeitsbeziehungen**

Nach den Bestimmungen des Gesetz über Arbeitsbeziehungen darf der Jahresurlaub in einem Kalenderjahr, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer Vollzeit oder Halbzeit arbeitet, nicht weniger als vier Wochen betragen. Die Mindestdauer des Jahresurlaubs des Arbeitnehmers hängt jedoch von der Verteilung der Arbeitstage in der Woche für den einzelnen Arbeitnehmer ab. Für jedes Kind, das das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen zusätzlichen Tag Jahresurlaub. Ältere Arbeitnehmer, Behinderte, Arbeitnehmer mit einem Behinderungsgrad von mindestens 60% und Arbeitnehmer, die Kinder mit besonderen Bedürfnissen betreuen, haben Anspruch auf mindestens drei zusätzliche Tage Jahresurlaub gemäß den Bestimmungen über Familienleistungen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer, der Anspruch auf Jahresurlaub hat, ein Urlaubsgeld zu zahlen, das mindestens dem Mindestlohn entspricht. Der Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf den verhältnismäßigen Teil des Urlaubsgelds, wenn er nur Anspruch auf den verhältnismäßigen Teil des Jahresurlaubs hat oder wenn er einen Arbeitsvertrag mit verkürzter Arbeitszeit abgeschlossen hat.

Die Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen regeln auch die Fragen der Arbeitszeit und der Mindestruhezeiten. Sie legen fest, dass sich die Arbeitszeit aus der tatsächlichen Arbeitszeit (die Zeit, in der der Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Arbeitspflichten aus dem Arbeitsvertrag erfüllt) und der Pausenzeit, auf die der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer während eines Arbeitstages für eine Dauer von 30 Minuten Anspruch hat, zusammensetzt. Das Gesetz legt außerdem fest, dass die volle Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche und die wöchentliche Arbeitszeit 56 Stunden nicht überschreiten darf. Durch Gesetz bzw. Tarifvertrag kann eine Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden pro Woche als volle Arbeitszeit festgelegt werden. Sie darf jedoch nicht weniger als 36 Stunden pro Woche betragen, es sei denn, es handelt sich um Arbeiten, bei denen ein erhöhtes Verletzungs- und Gesundheitsrisiko besteht.

Zusätzlich zu den Ruhepausen während des Arbeitstages hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf eine Ruhezeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen von mindestens 12 zusammenhängenden Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden. Außerdem hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 zusammenhängenden Stunden innerhalb von 7 Tagen, wobei die Mindestdauer der wöchentlichen Ruhezeit als Durchschnitt von 14 aufeinanderfolgenden Tagen berücksichtigt wird.

Das Gesetz über Arbeitsbeziehungen gewährleistet durch besondere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einen besonderen Schutz im Arbeitsverhältnis, unter anderem auch für Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen ein solcher Schutz aufgrund von Schwangerschaft oder Elternschaft zusteht.

Gemäß dem Gesetz über Arbeitsbeziehungen ist jede direkte oder indirekte Diskriminierung von Arbeitnehmern verboten. Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Arbeitnehmer gleich zu behandeln, unabhängig von Nationalität, Rasse oder ethnischer Herkunft, nationaler oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Gesundheitszustand, Behinderung, Glauben oder religiöser Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand, Gewerkschaftszugehörigkeit, Vermögensstand oder anderen persönlichen Umständen.

**In Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, geregelt durch das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

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

* Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, eine schriftliche Sicherheitserklärung zu erstellen, in der die Art und die Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit festgelegt sind.
* Der Arbeitgeber gewährleistet Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit insbesondere durch folgende Maßnahmen:
  + Übertragung von Aufgaben der Sicherheit bei der Arbeit an Fachmitarbeiter; Übertragung von Aufgaben der Gewährleistung des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an den bevollmächtigten Arzt;
  + Treffen von Maßnahmen zur Gewährleistung des Brandschutzes, der Ersten Hilfe und der Evakuierung;
  + Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Einführung neuer Technologien und neuer Ausrüstungen;
  + Befähigung der Arbeitnehmer, sicher zu arbeiten;
  + Sicherstellen, dass den Arbeitnehmern Mittel und Ausrüstung zur Verfügung stehen, die ihre persönliche Sicherheit bei der Arbeit gewährleisten; Sicherstellen, dass die Arbeitnehmer ärztlich untersucht werden und dass die Arbeitsumgebung und die Arbeitsmittel regelmäßig überprüft werden.
* Der Arbeitgeber legt die spezifischen Gesundheitsanforderungen für eine bestimmte Arbeit fest.
* Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmern gefährliche Stoffe nur zusammen mit der entsprechenden Dokumentation in der Muttersprache des Arbeitnehmers zur Verfügung stellen.
* Der Arbeitgeber muss die Aufsichtsbehörde für Arbeit 15 Tage vor Arbeitsbeginn über den Beginn der Arbeit informieren.
* Der Arbeitgeber muss der Aufsichtsbehörde für Arbeit unverzüglich jeden tödlichen Arbeitsunfall, jeden Arbeitsunfall, der zur Arbeitsunfähigkeit führt, jeden Gruppenunfall, jeden gefährlichen Vorfall oder eine festgestellte Berufskrankheit melden.
* Der Arbeitgeber muss die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern bei der Erörterung von Fragen im Zusammenhang mit sicherer und gesunder Arbeit sicherstellen.
* Der Arbeitgeber muss alle Aktionen und Maßnahmen in Zusammenhang mit sicherer und gesunder Arbeit finanzieren.
* Der Arbeitgeber muss alle Aufzeichnungen führen und die gesamte Dokumentation gemäß den gesetzlichen Bestimmungen aufbewahren.

**In Bezug auf die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher nach dem Gesetz zur Regelung des Arbeitsmarktes**

Gemäß dem Gesetz zur Regelung des Arbeitsmarktes (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 – Entscheidung des Verfassungsgerichts und 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22, 59/22 – Entscheidung des Verfassungsgerichts und 109/23), kann ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerüberlassung betreibt, seine Tätigkeit aufnehmen, wenn:

* gegen ihn in den letzten 2 Jahren keine rechtskräftige Geldbuße wegen Verstoßes von Vorschriften über Arbeitsverhältnisse, Beschäftigung und Arbeit von Ausländern, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Schwarzarbeit und Arbeitsmarkt verhängt wurde;
* er im Laufe der letzten 2 Jahre keine fälligen Lohnzahlungen schuldig geblieben ist;
* er in den letzten zwei Jahren nicht auf der von der Steuerverwaltung der Republik Slowenien und der Zollverwaltung der Republik Slowenien veröffentlichten Liste der Steuerpflichtigen mit überfälligen unbezahlten Steuerschulden und auf der Liste der Nichtabsender von Steuererklärungen erschienen ist und zum Zeitpunkt der Antragstellung keine überfälligen Steuerschulden hat;
* er die personalbezogenen, organisatorischen, räumlichen und sonstigen Voraussetzungen erfüllt, die vom Minister für Arbeit näher bestimmt werden,
* er die Vermittlung von Zeitarbeitskräften als Haupttätigkeit registriert hat;
* er eine Bankgarantie in Höhe von mindestens 30.000 Euro vorlegt;
* ein ausländischer Arbeitgeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU, des EWR oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft, der im Hoheitsgebiet der Republik Slowenien die Tätigkeit der Überlassung von Arbeitskräften ausüben möchte, eine Genehmigung und die Eintragung in das beim Ministerium für Arbeit geführte Register beantragt. Dem Antrag ist eine Kopie des Dokuments, das nicht älter als ein Jahr ist und auf dessen Grundlage der Arbeitgeber berechtigt ist, die Tätigkeit in dem Land, in dem er seinen Sitz hat, auszuüben, sowie eine beglaubigte Übersetzung dieses Dokuments in die slowenische Sprache und ein Nachweis über die Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen, der nicht von Amts wegen eingeholt werden kann, beizufügen. Die Eintragung in das Register erfolgt am Tag der Endgültigkeit des Beschlusses des Ministeriums, zuständig für Arbeit, das dem Arbeitgeber, der die Arbeit leistet, eine Bescheinigung ausstellt. Die Tätigkeit kann ab dem Datum der Eintragung in das Register aufgenommen werden.

Bei der Gewährleistung der festgelegten Rechte für die entsandten Arbeitnehmer ist der ausländische Arbeitgeber verpflichtet, neben den Bestimmungen der genannten Vorschriften auch die mit diesen Rechten zusammenhängenden Bestimmungen des Branchentarifvertrags einzuhalten, in dessen Rahmen diese Leistung ausgeübt wird, wenn der Tarifvertrag für das Hoheitsgebiet des Staates abgeschlossen wurde. Das Verzeichnis der für das Hoheitsgebiet des Staates abgeschlossenen Tarifverträge wird vom Ministerium, zuständig für Arbeit, geführt. Die Informationen, die die Arbeitgeber für die Berechnung des gesamten Arbeitseinkommens auf der Grundlage der wichtigsten Tarifverträge benötigen, können durch die Auswahl des entsprechenden Tarifvertrags auf der Webseite der Wirtschaftskammer Sloweniens abgerufen werden.

### Verpflichtungen gegenüber den Aufsichtsbehörden

Der ausländische Arbeitgeber ist verpflichtet dafür zu sorgen, dass während der Zeit der Entsendung seiner Arbeitnehmer nach Slowenien am Ort der Dienstleistungserbringung für jeden entsandten Arbeitnehmer folgende Unterlagen aufbewahrt und auf Verlangen der Aufsichtsbehörde bereitgestellt werden: Eine Kopie des Vertrags zwischen dem Auftraggeber und dem ausländischen Arbeitgeber bzw. ein gleichwertiger Rechtsakt im Falle der Entsendung in ein verbundenes Unternehmen; eine Bescheinigung über die Anmeldung des Beginns der Erbringung von Dienstleistungen, Kopien der Arbeitsverträge, Kopien von Lohnlisten, eine Evidenz über die Anwesenheit, Nachweise über die gezahlten Löhne oder Kopien gleichwertiger Dokumente für alle entsandten Arbeitnehmer und die A1-Bescheinigung. Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde hat der ausländische Arbeitgeber die Übersetzung der angeführten Dokumente ins Slowenische zu gewährleisten.

Der entsandte Fahrer muss die Erklärung, die unter Verwendung des mehrsprachigen Standardformulars über die mit dem Binnenmarktinformationssystem verknüpfte öffentliche Schnittstelle abgegeben wurde, den elektronischen CMR-Frachtbrief (E-CMR) oder den CMR-Frachtbrief oder andere entsprechende Beförderungsnachweise, die die in Artikel 8 Absatz 3 der Verordnung 1072/2009/EG genannten Angaben enthalten, sowie die Fahrtenschreiberaufzeichnungen und die Kennzeichen der EU-Mitgliedstaaten, in denen der entsandte Fahrer die grenzüberschreitenden Beförderungen oder Kabotagebeförderungen durchgeführt hat, mitführen und der Aufsichtsbehörde auf Verlangen vorlegen.

Die Aufsichtsbehörden können die oben genannten Unterlagen bis zu 24 Monate nach der Erbringung der Dienstleistung anfordern.

## Verpflichtungen der entsandten Arbeitnehmer

Ausländer, die von einem ausländischen Arbeitgeber nach Slowenien entsandt werden, müssen für die Dauer der Entsendung über einen geregelten Aufenthaltsstatus gemäß den Bestimmungen des Ausländergesetzes (Ztuj) (Amtsblatt der Republik Slowenien [Uradni list RS], Nr. 91/21 – amtlich konsolidierte Fassung, 95/21 – Korr. 105/22 – ZZNŠPP, 48/23 und 115/23) verfügen.

### Entsandte Arbeitnehmer, Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der EU und des EWR oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Ist ein von einem ausländischen Arbeitgeber nach Slowenien entsandter Arbeitnehmer Staatsangehöriger eines EU-Mitgliedstaats, kann er sich 90 Tage ab dem Tag der Einreise im Hoheitsgebiet Sloweniens aufhalten, ohne seinen Wohnsitz anmelden zu müssen. Möchte er sich länger als 90 Tage im Hoheitsgebiet Sloweniens aufhalten, um dort zu arbeiten oder eine Beschäftigung auszuüben, muss er sich vor Ablauf der zulässigen Aufenthaltsdauer von 90 Tagen bei der Verwaltungseinheit des Gebiets, in dem er wohnt, anmelden.

Die Verwaltungseinheit stellt dem Bürger oder der Bürgerin (nachstehend: Bürger) der EU eine Bescheinigung über den gestellten Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung über die Aufenthaltsanmeldung aus, die es ihm ermöglicht, sich bis zur endgültigen Entscheidung über den Antrag in Slowenien aufzuhalten. Die Verwaltungseinheit stellt die Bescheinigung über die Aufenthaltsanmeldung aus, wenn der Arbeitnehmer im Besitz eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses oder eines Nachweises über die Ausführung der Arbeit ist. Der Antrag auf Ausstellung und Verlängerung der Bescheinigung über die Aufenthaltsanmeldung eines EU-Bürgers ist unter Verwendung des Formulars 1 der Ordnung über die Bescheinigung über die Aufenthaltsanmeldung und die Aufenthaltserlaubnis für EU-Bürger und ihre Familienmitglieder und Familienangehörige slowenischer Staatsangehöriger (Amtsblatt der Republik Slowenien [Uradni list RS] 17/22, 98/22, 98/23 und 129/23) zu stellen.

### Entsandte Arbeitnehmer, Angehörige von Drittstaaten

Wenn der von einem ausländischen Arbeitgeber nach Slowenien entsandte Arbeitnehmer Staatsangehöriger eines Nicht- EU-Mitgliedstaates ist, benötigt er für die Einreise nach Slowenien und den Aufenthalt in Slowenien vorab eine kombinierte Erlaubnis für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch entsandte Arbeitnehmer. Den Antrag auf Erteilung einer kombinierten Erlaubnis kann ein ausländischer Arbeitnehmer oder sein Arbeitgeber einreichen. Der ausländische Arbeitnehmer muss den Antrag zur Erteilung der ersten Erlaubnis bei der zuständigen diplomatischen und konsularischen Vertretung der Republik Slowenien im Ausland stellen. Der Arbeitgeber kann den Antrag jedoch auch bei der Verwaltungseinheit einreichen, in der der ausländische Arbeitnehmer wohnen wird, oder bei der Verwaltungseinheit, in der der Arbeitgeber seinen Sitz hat, oder in der seine Tätigkeit ausgeübt wird.

Die Verwaltungseinheit erteilt eine kombinierte Erlaubnis unter der Voraussetzung, dass der ausländische Arbeitnehmer über gültige Reisedokumente und ausreichende finanzielle Mittel für seinen Lebensunterhalt verfügt und im Entsendeland sozialversichert ist. Die kombinierte Erlaubnis wird für die Zeit der Dauer des Arbeitsvertrags oder des Rechtsaktes über die Entsendung des Arbeitnehmers zur Ausführung bestimmter Arbeiten oder für höchstens ein Jahr mit der Möglichkeit der Verlängerung erteilt.

Der Antrag auf Erteilung oder Verlängerung einer kombinierten Erlaubnis für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch entsandte Arbeitnehmer ist auf dem Formular Nr. 15/1 zu stellen, das der Ordnung über die Art der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis und der Bescheinigung über die Rechte des Grenzarbeitnehmers, die Art der Abnahme von Fingerabdrücken, die Art der Kennzeichnung des Erlöschens der Erlaubnis und den Preis des Ausweises für die Aufenthaltserlaubnis und der Bescheinigung über die Rechte des Grenzarbeitnehmers beigefügt ist (Amtsblatt der Republik Slowenien [Uradni list RS], Nr. 83/21, 17/22, 98/23 und 134/23).

## Geldstrafen und Sanktionen

1. Gemäß Artikel 29 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Republik Slowenien [Uradni list RS], Nr. 10/17, ZčmIS) wird:

* ein ausländischer Arbeitgeber, der eine grenzüberschreitende Dienstleistung erbringt, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt sind, 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 mit einer Geldstrafe von 2.000 bis 20.000 Euro bestraft, wenn:
  + er die Dienstleistung nicht vor Beginn der Dienstleistungserbringung anmeldet oder die Dienstleistung nicht gemäß der Dienstleistungsanmeldung erbringt;
  + er die Unterlagen nicht aufbewahrt oder sie 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 wird ein Ausländer, der sich illegal oder entgegen dem Zweck, für den ihm eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde, in Slowenien aufhält, mit einer Geldstrafe von 800 bis 1.200 Euro bestraft.
2. Gemäß Artikel 217 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen wird ein Arbeitgeber, der seinen nach Slowenien entsandten Arbeitnehmern nicht die Rechte in Bezug auf die Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit, Mindestjahresurlaub, Arbeitsentgelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, besonderen Arbeitnehmerschutz und Gleichbehandlung gewährleistet, wenn diese Bestimmungen für den Arbeitnehmer günstiger sind, mit einer Geldstrafe von 3.000 bis 20.000 Euro bestraft.
3. Gemäß Artikel 177 des Gesetzes zur Regelung des Arbeitsmarktes wird ein Leiharbeitsunternehmen mit einer Geldstrafe von 10.000 bis 30.000 Euro bestraft, wenn:
   * dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte garantiert werden,
   * dem entsandten Arbeitnehmer nach Ablauf der Überlassungsdauer die Möglichkeit des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher beschränkt wird,
   * der Arbeitgeber vom entsandten Arbeitnehmer die Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen anderer registrierter Tätigkeiten verlangt oder wenn der entsandte Arbeitnehmer zusammen mit anderen entsandten Arbeitnehmern Arbeitsleistungen erbringt, die er auf der Grundlage von Verträgen erhalten hat, die gemäß Vorschriften des bürgerlichen Rechts abgeschlossen wurden, oder
   * er von dem entsandten Arbeitnehmer oder einem Bewerber für eine Arbeitsstelle zu Zwecken der Entsendung zu dem Entleiher oder des Abschlusses eines Arbeitsvertrags mit einem Entleiher eine Bezahlung oder sonstige Vergütung verlangt.

Ein Leiharbeitsunternehmen, das zehn oder weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, wird für die gleiche Ordnungswidrigkeit 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 Gesetzes zur Regelung des Arbeitsmarktes wird ein Entleiher mit einer Geldstrafe von 10.000 bis 30.000 Euro bestraft, wenn:
   * er während der Dauer der Entsendung gegen die Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen verstößt,
   * er dem entsandten Arbeitnehmer Informationen über freie Stellen oder über die Art der Arbeit beim Entleiher vorenthält,
   * er dem entsandten Arbeitnehmer nicht die gleichen Möglichkeiten eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher gewährleistet, wie den bereits beim Entleiher beschäftigten Arbeitnehmern, oder
   * er den entsandten Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber übernimmt, der eine Tätigkeit ausübt, für die er entweder keine Genehmigung besitzt noch in das Register oder die Evidenz eingetragen ist.

Ein Entleiher, der zehn oder weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, wird für die gleiche Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe von 5.000 bis 10.000 Euro bestraft; die verantwortliche Person des Entleihers wird ebenso mit einer Geldstrafe von 4.000 Euro bestraft.

## Weitere Informationen

**Informationen über Einreise und Aufenthalt**

**Informationen zur Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften**

**Alle anderen Informationen**

# ENTSENDUNGEN AUS DER REPUBLIK SLOWENIEN

Ein slowenischer Arbeitgeber, der seine Tätigkeit normalerweise in Slowenien ausübt und keine wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte verletzt, kann seinen Arbeitnehmer zur Erbringung einer Dienstleistung in einen anderen Mitgliedstaat der EU, des EWR oder in die Schweizerische Eidgenossenschaft auf eine der folgenden Vorgangsweisen entsenden:

* wenn die Dienstleistung für Rechnung eines slowenischen Arbeitgebers erbracht wird, der Arbeitnehmer aus Slowenien entsendet;
* wenn die Dienstleistung auf der Grundlage einer Vereinbarung über Entsendung in ein verbundenes Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat erbracht wird,
* wenn die Entsendung im Rahmen einer Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat erfolgt.

## Pflichten der Arbeitgeber

### Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ermöglicht es dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen EU-Mitgliedstaat zu entsenden. Sieht der Arbeitsvertrag keine Entsendung ins Ausland vor, müssen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag abschließen. Sieht aber der Arbeitsvertrag eine Entsendung ins Ausland vor, müssen die Arbeitsbedingungen im Ausland in einem Anhang zum Arbeitsvertrag näher definiert werden.

Der Arbeitsvertrag bzw. der Anhang zum Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage der Arbeitnehmer entsandt wird, muss laut dem Gesetz über Arbeitsbeziehungen neben den obligatorischen Bestandteilen noch Bestimmungen zu folgenden Punkten enthalten:

* die Dauer der Arbeit im Ausland,
* Feiertage und arbeitsfreie Tage,
* Mindestjahresurlaub,
* Höhe des Gehalts und die Währung, in der das Gehalt ausgezahlt wird,
* zusätzliche Auslandskrankenversicherung;
* sonstige Einkünfte in Geld oder Natur, auf die der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit im Ausland Anspruch hat,
* die Art und Weise der Sicherung und Erfüllung der Ansprüche auf die Zahlung des Arbeitsentgelts und der sonstigen Einkünfte, die nach den Vorschriften des Staates, in dem die Arbeit ausgeführt wird, anderweitig gesichert sind, jedoch mindestens in dem Umfang, der durch die Rechtsvorschriften über Arbeitsbeziehungen gesichert ist oder günstiger ist,
* Voraussetzungen für die Rückkehr nach Slowenien.

### Erlangung der A1-Bescheinigung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor der Entsendung eines Arbeitnehmers für diesen eine A1-Bescheinigung einzuholen, aus der hervorgeht, dass die Voraussetzungen erfüllt sind und dass für den entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Leistungserbringung im Ausland weiterhin die Rechtsvorschriften über die slowenische Sozialversicherung gelten und er von der Pflicht zum Abschluss einer entsprechenden Versicherung im Aufnahmestaat befreit ist.

Für die Ausstellung der A1-Bescheinigung ist die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens zuständig und das Verfahren unterscheidet sich hinsichtlich der Art der Dienstleistung der einzelnen Arbeitnehmer.

Möchte ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer entsenden, der Staatsangehöriger eines Drittstaates ist, so sind bei der Ausstellung der A1-Bescheinigung bestimmte Besonderheiten, die in den einzelnen anderen Ländern gültig sind, zu berücksichtigen (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 Mitgliedstaat der EU, des EWR oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004)

Spätestens 30 Tage vor der geplanten Entsendung des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber den Antrag auf die Ausstellung der A1-Bescheinigung im System SPOT einzureichen. Dem Antrag ist auch eine Kopie des mit dem zu entsendenden Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrags und der Leistungsvertrag bzw. die Vereinbarung über die Entsendung beizulegen.

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

* Der Arbeitnehmer, für den der Antrag für die Ausstellung der A1-Bescheinigung beantragt wird, hat noch keine gültige A1-Bescheinigung für denselben Zeitraum,
* der Arbeitgeber ist seit mindestens zwei Monaten im Unternehmensregister der Republik Slowenien eingetragen,
* der Arbeitgeber verfügt über ein Bankkonto, das gemäß dem Gesetz über die Finanzverwaltung im Steuerregister eingetragen und nicht gesperrt ist,
* der Arbeitgeber, der zwischen 5 und 10 Arbeitnehmer beschäftigt und mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt, der auf dieser Grundlage ununterbrochen seit mindestens sechs Monaten oder, wenn der Zeitraum seit der Gründung des Unternehmens kürzer ist, seit dem Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens in der obligatorischen Renten- und Invaliditätsversicherung, der obligatorischen Krankenversicherung, der Elternschutzversicherung und der Arbeitslosenversicherung (nachstehend obligatorische Sozialversicherung) in Slowenien versichert ist; oder der Arbeitgeber, der mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, mindestens drei Arbeitnehmer beschäftigt, die auf dieser Grundlage ununterbrochen seit mindestens sechs Monaten, oder wenn der Zeitraum seit der Gründung des Unternehmens kürzer ist, seit der Gründung des Unternehmens in die obligatorische Sozialversicherung einbezogen sind,
* der Arbeitgeber unter strafrechtlicher und materieller Verantwortung erklärt, dass er seine Tätigkeit tatsächlich in der Regel in Slowenien ausübt,
* bezüglich des Arbeitgebers in den letzten drei Jahren von einer zuständigen slowenischen Behörde nicht mehr als ein Verstoß im Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt, der Arbeitszeit, der illegalen Beschäftigung, der Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz, der Unterweisung der Arbeitnehmer in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz oder der Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung und der Verwendung sicherer Arbeitsmittel festgestellt worden ist, für den eine oder mehrere rechtskräftige Entscheidungen über die Verhängung einer Geldbuße gegen den Arbeitgeber vorliegen,
* der Arbeitgeber hat für die letzten sechs Monate vor dem Monat, in dem die Ausstellung der A1-Bescheinigung beantragt wird, oder für den Zeitraum seit der Gründung, wenn dieser Zeitraum kürzer als 6 Monate ist, eine Einkommenssteuererklärung für die Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis abgegeben und hat keine Steuerschulden von mehr als 50 EUR, und
* der zu entsendende Arbeitnehmer ist auf der Grundlage eines Vollzeitbeschäftigungsvertrages mindestens 30 Tage ununterbrochen in Slowenien sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder auf anderer Rechtsgrundlage sozialversicherungspflichtig. Die Bedingung der Vollzeitbeschäftigung gilt nicht für einen Arbeitnehmer, der in Slowenien auf der Grundlage einer Teilzeitbeschäftigung sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, dessen Arbeitszeit gemäß den Vorschriften über die Renten- und Invaliditätsversicherung oder den Elternschutz verkürzt wurde bzw. wenn der zu entsendende Arbeitnehmer seit mindestens sechs Monaten bei seinem Arbeitgeber teilzeitbeschäftigt ist.

#### Normale Ausübung der Arbeit in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten der EU, des EWR oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit einem slowenischen Arbeitgeber seine Tätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Staaten ausübt, kann eine A1-Bescheinigung erlangt werden, die für die Erbringung von Dienstleistungen in mehreren Staaten gültig ist. Der Antrag und das Verfahren unterscheiden sich je nach Art der Tätigkeit, die der Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung ausüben wird.

Ein Arbeitgeber oder ein Selbstständiger mit Sitz in Slowenien, dessen Tätigkeit Montage- und Instandhaltungsarbeiten oder Straßenbeförderungen umfasst, kann die Ausstellung der A1-Bescheinigung höchstens 30 Tage vor Beginn der Dienstleistungserbringung über das nationale Portal SPOT zur Unterstützung von Unternehmen beantragen. Dem Antrag ist ein Arbeitsvertrag mit eventuellen Anlagen beizufügen, die sich auf die Ausübung von Arbeiten im Ausland beziehen.

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

* Die Person, für die die Ausstellung der A1-Bescheinigung beantragt wird, hat ihren ständigen oder vorübergehenden Wohnsitz in Slowenien, wenn der entsandte Arbeitnehmer seinen Wohnsitz gemäß dem Gesetz über die Anmeldung des Wohnsitzes angemeldet hat oder wenn er gemäß dem Gesetz über die Anmeldung des Wohnsitzes meldepflichtig ist, oder wenn der Arbeitnehmer, falls es sich um einen Drittstaatsangehörigen handelt, sich gemäß Artikel 6 Absatz 8 dieses Gesetzes rechtmäßig in Slowenien aufhält,
* die Person, für die die Ausstellung der A1-Bescheinigung beantragt wird, hat noch keine gültige A1-Bescheinigung für den Zeitraum, der teilweise oder ganz mit dem Zeitraum aus der A1-Bescheinigung übereinstimmt,
* der Arbeitgeber erklärt im Rahmen seiner strafrechtlichen und materiellen Verantwortung, dass die Person, für die die A1-Bescheinigung beantragt wird, während des Zeitraums, für den die A1-Bescheinigung ausgestellt wird, voraussichtlich in mindestens zwei EU-Mitgliedstaaten gewöhnlich beschäftigt oder selbständig erwerbstätig sein wird,
* der Arbeitgeber übt die Tätigkeit in der Republik Slowenien aus,
* der Arbeitgeber verstößt nicht gegen die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die Rechte der Arbeitnehmer,
* dem Arbeitgeber ist die A1-Bescheinigung nicht innerhalb der letzten 12 Monate gemäß Artikel 12 Absatz 3 Punkt 1, 2, 3 und 4 entzogen oder gemäß Artikel 12 Absatz 3 Punkt 3 dieses Gesetzes aufgehoben worden.

### Mitteilungen an die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens

Nach Erhalt der A1-Bescheinigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens unverzüglich über alle während der Entsendung eingetretenen Änderungen zu informieren, insbesondere wenn die Entsendung nicht stattgefunden hat oder vorzeitig beendet wurde.

Während der Gültigkeitsdauer der A1-Bescheinigung ist der Antragsteller verpflichtet, innerhalb von 5 Arbeitstagen die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens über alle während der Entsendung eingetretenen Änderungen zu informieren, die sich auf die Angaben aus der A1-Bescheinigung beziehen, insbesondere wenn die Entsendung nicht stattgefunden hat oder vor dem geplanten Datum beendet wurde.

Der Antragsteller kann der Krankenversicherungsanstalt innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Gültigkeit der A1-Bescheinigung mitteilen, dass der Beginn der Entsendung später als der Beginn der Gültigkeit der ausgestellten A1-Bescheinigung war, dass die Entsendung vorzeitig beendet wurde oder dass die Entsendung gar nicht stattgefunden hat. Auf der Grundlage der Mitteilung des Antragstellers ändert die Krankenversicherungsanstalt die Gültigkeitsdauer der A1-Bescheinigung.

### Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses

Für die gesamte Dauer der Entsendung muss zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein gültiges Arbeitsverhältnis bestehen, in dem die Aufgaben des Arbeitnehmers im Rahmen des vom Arbeitgeber organisierten Arbeitsprozesses nach dessen Weisungen und unter seiner Kontrolle ausdrücklich beschrieben sind. Ausgenommen hiervon sind in Hinblick auf die Eingliederung in den organisierten Arbeitsprozess des Arbeitgebers nach dessen Weisungen und unter seiner Kontrolle Entsendungen durch Arbeitgeber zur Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher (die sogenannten Leiharbeiteragenturen) gemäß den Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung des Arbeitsverhältnisses.

### Sicherung der Rechte entsandter Arbeitnehmer

Wenn es für den Arbeitnehmer günstiger ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Bestimmungen der geltenden Rechtsvorschriften und der entsprechenden Tarifverträge, die im Aufnahmestaat als allgemeinverbindlich gelten, zu berücksichtigen, um den Arbeitnehmern folgende Rechte zu gewährleisten:

* Höhe des Gehalts, einschließlich Zulagen und Prämien,
* Dauer des Jahresurlaubs und die Höhe des Urlaubsgelds,
* Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeit,
* Schutz von Arbeitnehmerinnen bei Schwangerschaft, Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Elternschaft und Schutz von Arbeitnehmern unter 18 Jahren,
* Diskriminierungsverbot,
* Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und
* die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher.

Die Arbeitgeber können sich bei den zuständigen Behörden des Aufnahmestaates darüber informieren, inwieweit und wie diese Rechte in den nationalen Rechtsvorschriften anderer Länder geregelt sind und welche anderen Verpflichtungen diese Länder in diesem Zusammenhang auferlegen.

## Pflichten entsandter Arbeitnehmer

### Ablehnung der Entsendung

Wenn der Arbeitsvertrag die Möglichkeit vorsieht, im Ausland zu arbeiten, kann der Arbeitnehmer die Entsendung nur aus den folgenden berechtigten Gründen ablehnen:

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

### Aufenthaltserlaubnis

Entsandte Arbeitnehmer müssen ihren Wohnsitz in dem EU-Mitgliedstaat haben, in den sie entsandt werden, und zwar gemäß den nationalen Vorschriften des EU-Mitgliedstaats, in dem sie ihre Dienstleistung erbringen. Informationen über die entsprechenden Verfahren sind bei den zuständigen Behörden des Aufnahmestaates erhältlich.

## Geldstrafen und Sanktionen

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Beendigung der Dienstleistung im Ausland die Rückkehr nach Slowenien nicht ermöglicht, wird er gemäß Artikel 217 a des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen, mit einer Geldstrafe von 1.500 bis 4.000 Euro bestraft. Ein Kleinunternehmer – eine juristische Person, ein selbständiger Einzelunternehmer oder eine Einzelperson, die ihre Tätigkeit selbständig ausübt, wird für die gleiche Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe von 300 bis 2.000 Euro bestraft.

Gemäß Artikel 177 des Gesetzes zur Regelung des Arbeitsmarktes wird ein Leiharbeitsunternehmen mit einer Geldstrafe von 10.000 bis 30.000 Euro bestraft, wenn:

* dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte nicht garantiert werden,
* dem entsandten Arbeitnehmer nach dem Ablauf der Leistungserbringungszeit die Möglichkeit des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher beschränkt wird,
* der Arbeitgeber vom entsandten Arbeitnehmer die Ausführung von Arbeiten im Rahmen anderer registrierter Tätigkeiten verlangt oder wenn der entsandte Arbeitnehmer zusammen mit anderen entsandten Arbeitnehmern Arbeiten ausführt, die auf der Grundlage von nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts geschlossenen Verträgen erhalten wurden, oder
* er von dem entsandten Arbeitnehmer oder einem Bewerber für eine Arbeitsstelle zu Zwecken der Entsendung zu dem Entleiher oder des Abschlusses eines Arbeitsvertrags mit einem Entleiher eine Bezahlung oder sonstige Vergütung verlangt.

Ein Leiharbeitsunternehmen, das zehn oder weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, wird für die gleiche Ordnungswidrigkeit 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

**Ansprechpartner bei den zuständigen Behörden für Informationen zu den länderspezifischen Verpflichtungen**

**Steuerliche Behandlung der Einkünfte entsandter Arbeitnehmer**

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

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

**Weitere Informationen zur Lohn- und die Gehaltsabrechnung**

**Überprüfung der Gültigkeit der A1-Bescheinigung**

# BREXIT

## Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs in der Republik Slowenien

Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs und ihre Familienangehörigen, die am 31.12.2020 rechtmäßig in Slowenien wohnen und arbeiten und dies auch nach dem 01.01.2021 beabsichtigen, behalten den gleichen Status auf dem slowenischen Arbeitsmarkt, der ihnen nach dem Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft gewährt wurde. Dies bedeutet, dass die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen unverändert bleiben und sie weiterhin in Slowenien unter den gleichen Bedingungen leben und arbeiten können, wie das im Ausländergesetz festgelegt ist.

Das Recht auf freien Zugang zum slowenischen Arbeitsmarkt ist für die Staatsangehörigen des Vereinigten Königreichs in Artikel 5 des Gesetzes über Beschäftigung, selbstständige Erwerbstätigkeit und Arbeit von Ausländern geregelt.

## Entsendung der Arbeitnehmer in das Vereinigte Königreich

Das Abkommen über den Handel und die Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits (nachstehend: Abkommen) wurde im Amtsblatt der Europäischen Union L 444 vom 31.12.2020 veröffentlicht. Das Abkommen wird ab dem 1. Januar 2021 auf der Grundlage der Gegenseitigkeit vorläufig angewendet. Weitere Informationen unter:

Im Rahmen des Abkommens kann der Antragsteller in Bezug auf das Vereinigte Königreich auch eine Bescheinigung über die Aufrechterhaltung der Sozialversicherung für die Arbeitszeit des ins Ausland entsandten Arbeitnehmers in Bezug auf das Vereinigte Königreich erhalten (sog. A1-Bescheinigung). Das Protokoll legt die Bedingungen für den Erhalt dieser Bescheinigung fest. Die europäischen Vorschriften (Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009) finden in diesem Teil im Verhältnis zum Vereinigten Königreich keine Anwendung mehr. Ebenso gilt das Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen nicht für Arbeitnehmer, die in das Vereinigte Königreich entsandt werden. Das Dokument "A1-Bescheinigung" ist so lange gültig, bis eine neue Bescheinigung in dieser Beziehung mit dem Vereinigten Königreich erforderlich ist.

Antragsteller, die nach dem 1.1.2021 den Fragebogen für die Arbeit in einem Drittland (Vereinigtes Königreich) ausgefüllt und bei der Krankenversicherungsanstalt Sloweniens eingereicht haben, können rückwirkend (d.h. für den Zeitraum der Entsendung nach dem 1.1.2021) die A1-Bescheinigung beantragen und die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens kann ihnen dann die A1-Bescheinigung ausstellen. Der Antragsteller ist verpflichtet, die Anmeldung und Abmeldung der Versicherung der Person auf der entsprechenden Versicherungsgrundlage selbst zu regeln. Weitere Informationen über die Ausstellung der A1-Bescheinigung finden Sie hier.

# GESETZGEBUNG

Der Bereich der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen mit entsandten Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten der EU / des EWR 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/des EWR lässt sich in zwei Rechtsgrundlagen unterteilen, die den Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern regeln:

* **Die erste Gruppe von Vorschriften** regelt den Prozess der Dienstleistungserbringung, die Gewährleistung von Mindeststandards, die die Dienstleister ihren entsandten Arbeitnehmern garantieren müssen, die Kontrolle und die Zusammenarbeit der Aufsichtsbehörden sowie den Zugang zu Schlüsselinformationen. Für diese erste Gruppe sind vor allem die folgenden vier Dokumente von Bedeutung:
  + Die Richtlinie 96/71/EG– enthält eine Liste der grundlegenden Arbeitsbedingungen, die Arbeitnehmern, die von ihren Arbeitgebern ins Ausland entsandt werden, in dem Land, in das sie entsandt werden (Gastland), garantiert werden müssen. Ihr Ziel ist es, den Schutz der Arbeitnehmer und gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Dienstleistungserbringer zu gewährleisten.
  + Die Richtlinie 2014/67/EU – regelt Themen wie Missbrauch und Umgehung der Entsenderegelungen, die Mitverantwortung bei Unterauftragsketten und Informationsaustausch zwischen den EU-Mitgliedstaaten.
  + Die Richtlinie 2018/957/EU – legt Regeln für die Arbeitsbedingungen sowie den Schutz von Gesundheit und Sicherheit entsandter Arbeitnehmer fest und soll faire Löhne und gleiche Wettbewerbsbedingungen für entsendende Unternehmen und lokale Unternehmen im Gastland unter Wahrung des Grundsatzes der Dienstleistungsfreiheit gewährleisten.
  + Die Richtlinie 2020/1057/EU – enthält spezifische Regeln für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und für die wirksame Durchsetzung dieser Regeln. Die Richtlinie enthält Regeln, die besser an die hohe Mobilität im Straßenverkehrssektor angepasst sind. Ziel ist es, die Unterschiede zwischen den EU-Mitgliedstaaten bei Auslegung, Anwendung und Durchführung der Regeln über die Entsendung von Arbeitnehmern im Straßenverkehrssektor zu beseitigen.
* **Die zweite Gruppe von Vorschriften** legt die Regeln für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit fest, durch die erworbene Rechte der sozialen Sicherheit auch bei der Beschäftigung oder einem Umzug in einen anderen Mitgliedstaat erhalten bleiben. Diese Vorschriften begrenzen auch die Arbeit der entsandten Arbeitnehmer in zeitlicher Hinsicht. 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 grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen und in diesem Zusammenhang der Entsendung von Arbeitnehmern ist das Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Republik Slowenien [Uradni list RS] Nr. 10/17), das die Bedingungen festlegt, unter denen juristische und natürliche Personen, die in Slowenien für die Erbringung von Dienstleistungen registriert sind und dort ihren Sitz haben, vorübergehend Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union (nachstehend: EU-Mitgliedstaat) erbringen können, sowie die Bedingungen, unter denen juristische und natürliche Personen, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat registriert sind und dort ihren Sitz haben, vorübergehend Dienstleistungen in Slowenien erbringen können. Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten auch für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen in und aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation (Island, Norwegen, Liechtenstein, Schweiz).

# HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

**Ein Slowenisches Unternehmen beauftragt ein anderes slowenisches Unternehmen mit der Durchführung einer Arbeit in Österreich. Wer muss im Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung als der Auftraggeber eingetragen werden, wenn beide Unternehmen ihren Sitz in Slowenien haben?**

Sie geben im Antrag auf Ausstellung der A-1 Bescheinigung das slowenische Unternehmen an, das sie mit der Durchführung der Arbeit beauftragt hat.

**Ein slowenischer Reparateur besucht an einem Tag drei Kunden in Österreich. Kann für diesen Tag eine A1-Bescheinigung mit allen drei Kundenadressen (gemäß Artikel 12 oder Artikel 13 der Verordnung 883/2004 EG) ausgestellt werden? Das wird in Österreich nämlich verlangt.**

Auf der Grundlage von Artikel 9 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen können Sie die Ausstellung der A1-Bescheinigung zum Zwecke der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen in mindestens zwei EU-Mitgliedstaaten beantragen~~.~~

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

Ausländische Aufsichtsbehörden sind nicht befugt, die von den zuständigen slowenischen Behörden ausgestellten A1-Bescheinigungen anzuerkennen oder abzulehnen. Im Zweifelsfall können sie sich an die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens wenden, die die Bedingungen, unter welchen die A1-Bescheinigung ausgestellt wurde, nochmals überprüfen wird.

**Eine Person wird für ein Jahr in ein verbundenes Unternehmen in der Schweiz entsandt und erhält die erforderliche A1-Bescheinigung auf der Grundlage des Artikels 12 der Verordnung 883/2004 EG. Die Person arbeitet dort im Regionalen Zentrum für Interne Revision, wo sie die interne Revision erlernt – in diesem Rahmen besucht sie zusammen mit dem schweizerischen Kollegen auch verbundene Unternehmen in den USA, in der Schweiz, in Österreich und Italien. Die erbrachten Innenrevisionsleistungen werden den verbundenen Unternehmen in Rechnung gestellt. Ist ein solches Vorgehen nach den bisherigen Ausführungen überhaupt möglich und wenn ja, welche A1-Bescheinigung ist zu beantragen?**

Mit einer A1-Bescheinigung, die auf der Grundlage des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen ausgestellt wurde, darf die Arbeit ausschließlich an einem Ort erbracht werden.

Anhand der geschilderten Situation empfehlen wir im vorliegenden Fall zu prüfen, ob 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 die benötigte A1-Bescheinigung erlangt werden kann. Für die Erbringung der Dienstleistung in den USA muss jedoch eine entsprechende kommerzielle Versicherung im Rahmen der Vorschriften der USA abgeschlossen werden.

**Da das Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen nicht für die Drittstaaten gilt, was ist der Unterschied zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung?**

Für die Unterscheidung zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung ist der Ort der erbrachten Dienstleistung im Ausland (EU, Drittstaaten) nicht relevant.

**Ein Mitarbeiter eines slowenischen Unternehmens reist nach Österreich, um dort Verkaufsverhandlungen über ein Produkt mit dem österreichischen Unternehmen X zu führen. Bei dem Treffen werden der Vertragspreis und die Bedingungen des Kaufvertrages ausgehandelt, der Vertrag selbst wird später unterzeichnet und per Post übermittelt. Die Produkte werden dann auf Bestellung des Unternehmens X geliefert. War die Verhandlung eine Dienstreise oder eine Entsendung? Laut Erklärung des Ministeriums für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit wird nämlich das Verhandlungstreffen dem Unternehmen X nicht in Rechnung gestellt, es gibt keinen Auftraggeber für die Dienstleistung, aber die Frage des Wettbewerbs auf dem Markt bleibt offen.**

Die Erklärung des Ministeriums für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit zur Unterscheidung zwischen einer Dienstreise und einer Entsendung dient lediglich als Orientierungshilfe. In der Praxis müssen die Umstände jedes Einzelfalles genau überprüft werden.

Aus den geschilderten Umständen ergibt sich, dass es sich im vorliegenden Fall um eine Dienstreise handelt – in diesem konkreten Beispiel ist die Arbeit des Arbeitnehmers keine registrierte Tätigkeit des Unternehmens, das entsendende Unternehmen ist der Endverbraucher der geleisteten Arbeit und erhält keine direkte Vergütung für die geleistete Arbeit und diese stellt auch keine Konkurrenz für andere Unternehmen auf dem Markt dar.

**Hat der Arbeitnehmer bei einer Entsendung ins Ausland Anspruch auf die Erstattung der entstandenen Kosten (z.B. Flugticket, öffentliche Verkehrsmittel, Benzin) und wie werden diese Kosten korrekt berechnet?**

Unabhängig davon, ob es sich um eine Dienstreise oder eine Entsendung ins Ausland handelt, in beiden Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erstattung der Kosten, die bei der Ausführung bestimmter Arbeiten und Aufgaben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entstanden sind. In beiden Fällen handelt es sich hier um die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Artikel 130 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen sieht einen allgemeinen Anspruch der Arbeitnehmer auf Erstattung arbeitsbezogener Ausgaben vor, während die Art und Weise der Erfüllung und die näheren Bedingungen für die Ausübung dieses Anspruchs in Tarifverträgen und in den allgemeinen Vorschriften des Arbeitgebers festgelegt werden. In diesem Fall sind neben dem allgemeinen Arbeitsrecht auch die für den Arbeitgeber verbindlichen Tarifverträge zu überprüfen. Fragen zur Auslegung der Tarifverträge können an die zu diesem Zweck gegründete Kommission für die Auslegung von Tarifverträgen gerichtet werden. Die von dieser Kommission bereits angenommenen Auslegungen von Tarifverträgen werden in den Amtsblättern veröffentlicht.

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

Bei der Beurteilung der Frage, ob es in einem bestimmten Fall erforderlich ist, das Institut der Entsendung oder das Institut der Dienstreise anzuwenden ist, weisen wir darauf hin, dass die Anwendung eines bestimmten Instituts jeweils auf der Grundlage einer vollständigen Beurteilung der Umstände des Einzelfalles festgelegt werden muss. Unter Berücksichtigung der Gesetzgebung und der relevanten Rechtsprechung sind wir der Auffassung, dass es aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht auf die Zeitkomponente, sondern ausschließlich auf den Inhalt der erbrachten Leistung ankommt. Dabei können Ihnen die folgenden Kriterien weiter helfen, wobei zu beachten ist, dass diese Kriterien beispielhaft und nicht abschließend sind.

Da die Arbeit von ins Ausland entsandten Arbeitnehmern der Aufsicht des Staates unterliegt, in dem die Arbeit erbracht wird, empfehlen wir, sich bei Zweifeln, welches Institut anzuwenden ist, an die zuständige Behörde des Aufnahmestaates zu wenden, um eine verlässliche Antwort zu erhalten.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KRITERIUM** | **ENTSENDUNG** | **DIENSTREISE** |
| Art der Arbeit des Arbeitnehmers | Die Arbeit wird als grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen der in der Satzung oder in dem Gesellschaftsvertrag festgelegten Tätigkeit des Unternehmens erbracht. | 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 in dem Gesellschaftsvertrag festgelegten Tätigkeit dar. |
| Der Endverbraucher der Dienstleistung | Der Auftraggeber der Dienstleistung | Der Arbeitgeber |
| Das Einkommen des Arbeitgebers | 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. |
| 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:*

ENTSENDUNG: Das Unternehmen ist in Slowenien als Bauunternehmen registriert und schließt einen Vertrag über die Ausführung von abschließenden Bauarbeiten an einem Objekt in Österreich ab. Zu diesem Zweck erbringt der Arbeitnehmer des betreffenden Unternehmens in Österreich die Arbeit eines Fliesenlegers.

* 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 die sein Arbeitgeber eine Zahlung erwartet.
* Das Unternehmen, für das der Arbeitnehmer tätig ist, tritt in den österreichischen Arbeitsmarkt ein und steht im Wettbewerb mit anderen Unternehmen der Branche.

DIENSTREISE: Das für die Bautätigkeit registrierte Unternehmen möchte einen Vertrag über die Ausführung von abschließenden Bauarbeiten an einem Objekt abschließen. Zu diesem Zweck verhandelt der Arbeitnehmer dieses Unternehmens einen Vertrag in Österreich.

* Der Arbeitnehmer führt Arbeiten aus, die für das Unternehmen erforderlich sind, jedoch keine direkte Tätigkeit des Unternehmens darstellen.
* Der Endnutzer der geleisteten Arbeiten ist sein Arbeitgeber, der für die Leistung seines Arbeitnehmers kein Entgelt erhält.
* Das Unternehmen, für das der Arbeitnehmer tätig ist, tritt nicht in den österreichischen Arbeitsmarkt ein und steht nicht im Wettbewerb mit anderen Unternehmen der Branche.

**In welchen Fällen ist eine Unterbrechung zwischen der ersten und der zweiten Entsendung erforderlich?**

Der Beschluss A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit legt in Punkt 3(c) fest, dass nach Ablauf der Entsendung eines Arbeitnehmers eine weitere Entsendung für denselben Arbeitnehmer von demselben Unternehmen in dasselbe Zielland erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums zugelassen werden kann. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer nach Ablauf der 24-monatigen Entsendung 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 genau angegeben werden oder kann er in einem Anhang zum Arbeitsvertrag festgelegt werden?**

Die Grundvoraussetzung für die Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland nach dem Gesetz über Arbeitsbeziehungen ist, dass die Verpflichtung oder die Möglichkeit, vorübergehend im Ausland zu arbeiten, im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Fehlt diese Regelung im Arbeitsvertrag, so ist gemäß Artikel 208 Absatz 3 des Gesetzes für die Entsendung ins Ausland ein neuer Arbeitsvertrag abzuschließen.

Der Ort (z.B. eine Region oder ein Staat), an dem die Dienstleistung erbracht werden soll, kann bereits im Arbeitsvertrag, der eine mögliche Entsendung ins Ausland vorsieht, festgelegt werden. Vor der tatsächlichen Entsendung des Arbeitnehmers ins Ausland wird der Ort dann zusammen mit anderen Bestimmungen des Artikels 209 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen (ZDR-1) im Anhang zum Arbeitsvertrag genau festgelegt.

**Wann spricht man von einer langfristigen Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland?**

Das Arbeitsrecht unterscheidet nicht zwischen kurzfristiger und langfristiger Entsendung bzw. Entsendung nach der zeitlichen Komponente.

**Hat ein ins Ausland entsandter Arbeitnehmer während der Zeit, in der er im Ausland arbeitet, Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag an einem slowenischen nationalen Feiertag?**

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, Feiertage und arbeitsfreie Tage so zu vereinbaren, dass entweder die Feiertage des Gastlandes oder die Feiertage des Heimatlandes des Arbeitnehmers oder natürlich beide berücksichtigt werden.

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

Gemäß nationaler Gesetzgebung bzw. gemäß Artikel 142 Absatz 2 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen gilt als effektive Arbeitszeit nicht nur die Zeit, in der die Leistung tatsächlich erbracht wird, sondern auch jede andere Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag erfüllt. Welcher Zeitraum dies ist, wird im Gesetz über Arbeitsbeziehungen nicht genau festgelegt.

**Welche Vorschriften welcher Staaten sind bei der Festlegung der Arbeitszeit des entsandten Arbeitnehmers zu berücksichtigen?**

Der Arbeitsvertrag für die Ausübung der Arbeit im Ausland muss neben den in Artikel 31 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen festgelegten obligatorischen Bestandteilen auch alle Rechte und Pflichten enthalten, die spezifisch für die Arbeit außerhalb des Herkunftslandes sind.

Die Mindeststandards für die Höchstarbeitszeit in den Mitgliedstaaten werden auf der Grundlage der für jeden Bereich geltenden Richtlinien vereinheitlicht. Die Art und Weise, wie eine Richtlinie in die Rechtsordnung eines einzelnen Mitgliedstaates umgesetzt wird, ist jedoch Sache des jeweiligen Mitgliedstaates und seiner nationalen Gesetzgebung.

So setzt zum Beispiel Artikel 210 des slowenischen Gesetzes über Arbeitsbeziehungen (ZDR-1) die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. 18, vom 21.1.1997) in Hinblick auf die Regelung der arbeitsrechtlichen Rechte der nach Slowenien entsandten Arbeitnehmer um. Dieser Artikel legt den Umfang der Rechte fest, die der Arbeitgeber den nach Slowenien entsandten Arbeitnehmern gemäß dem slowenischen Recht gewähren muss, falls dieses für sie vorteilhafter ist. Es handelt sich um Rechte, die in den Vorschriften und Bestimmungen des Branchentarifvertrags in Bezug auf Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit, Mindestjahresurlaub, Arbeitsentgelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, besonderen Schutz und Gleichbehandlung festgelegt sind. In dem Artikel werden auch bestimmte Ausnahmen definiert (Artikel 210 Absätze 3, 4 und 5 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen (ZDR-1)).

Wie bereits angeführt, sollte die Art und Weise, in der eine solche Umsetzung in die Rechtsordnung in anderen Mitgliedstaaten geregelt ist, in den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in den die Arbeitnehmer entsandt werden sollen, 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 ergibt sich, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung alle Rechte gewähren muss, die im Aufnahmestaat durch Gesetz, sonstige Vorschriften, Tarifvertrag oder sonstige allgemein oder branchenweit gültige Rechtsakte über Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit, Mindestjahresurlaub, Arbeitsentgelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, besonderen Schutz und Gleichbehandlung vorgesehen sind, falls dies für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Die vom Arbeitgeber zu gewährleistenden Bedingungen hängen also davon ab, in welchen Staat die Arbeitnehmer entsandt werden. Sollten die oben beschriebenen Bedingungen für den Arbeitnehmer ungünstiger sein, gelten die in der slowenischen Gesetzgebung festgelegten Bedingungen.

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

Ein Unternehmen kann nur einen Arbeitnehmer entsenden, der in einem Arbeitsverhältnis in dem Unternehmen steht und seit mindestens 30 Tage ununterbrochen in Slowenien sozialversichert ist.

**Kann ein Arbeitgeber Arbeitnehmer in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsenden, wo sie mit der Ausrüstung des Auftraggebers und unter dessen Leitung die Dienstleistung erbringen, für die das Unternehmen registriert ist?**

Gemäß Artikel 4 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen besteht ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, wenn sich der Arbeitnehmer freiwillig in den organisierten Arbeitsprozess des Arbeitgebers einfügt und gegen Entgelt persönlich und kontinuierlich seine Leistung nach Weisung und unter Aufsicht des Arbeitgebers erbringt. Ebenfalls kann aus Artikel 4 Absatz 1 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen entnommen werden, dass der Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung seine Leistung auf der Grundlage des mit dem Auftraggeber geschlossenen Vertrags ausschließlich unter der Aufsicht seines Arbeitgebers zu erbringen hat.

Angesichts des Vorerwähnten könnte aufgrund der Arbeitsleistung unter den beschriebenen Umständen geschlossen werden, dass das Arbeitsverhältnis de facto nicht mehr besteht und der Arbeitnehmer dem Auftraggeber zur Verfügung steht, was rechtswidrig ist.

BEISPIEL: Die registrierte Tätigkeit des Unternehmens sind Montage, Fenstereinbau und Schweißarbeiten, jedoch verfügt das Unternehmen nicht über eigene Ausrüstung, sondern entsendet seine Arbeitnehmer zu Unternehmen, mit denen es einen Vertrag über geschäftliche Zusammenarbeit abgeschlossen hat. Damit umgeht das Unternehmen nicht nur das geltende Arbeitsrecht, sondern auch die EU-Richtlinie, nach der jeder Arbeitnehmer für die Dauer der Leistungserbringung bei seinem Arbeitgeber den Anspruch auf gleichen Lohn und gleiche Zulagen haben muss.

**Welche Vorschriften gelten für Arbeitnehmer im grenzüberschreitenden Straßenverkehr?**

Für Arbeitnehmer im grenzüberschreitenden Straßenverkehr verweist die europäische Gesetzgebung auf den Erwerb der A1-Bescheinigung gemäß Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Der Arbeitgeber beantragt die A1-Bescheinigung über das nationale Portal zur Unterstützung von Unternehmen und Unternehmern SPOT. Ein ausländischer Arbeitgeber oder ein ausländischer Fahrer muss vor Beginn der Dienstleistungserbringung eine Erklärung in einem mehrsprachigen Standardformular auf einer mit dem IMI System verbundenen öffentlichen Schnittstelle abgeben bzw. aktualisieren und dem Fahrer, der die Dienstleistung erbringt, aushändigen. Zusätzlich zu dieser Erklärung muss der Fahrer während der Erbringung der Dienstleistung eine gültige A1-Bescheinigung, einen elektronischen Frachtbrief (e-CMR) oder einen Frachtbrief (CMR) und Fahrtenschreiberaufzeichnungen mit den Kennzeichen der EU-Mitgliedstaaten, in denen die grenzüberschreitende Beförderung oder Kabotagebeförderung durchgeführt wurde, mit sich führen.

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

Ab dem 1. Januar 2024 wurde die besondere Versicherungsgrundlage (002) für entsandte Arbeitnehmer abgeschafft und die Krankenversicherungsanstalt wird daher keine Änderungen der Versicherungsgrundlagen von Amts wegen vornehmen.

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

Ja. Die Übersetzung in die slowenische Sprache ist vorzulegen, wenn eine Aufsichtsbehörde dies verlangt.

**Wir planen die Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland, aber einige unserer Arbeitnehmer sind Staatsangehörige von Bosnien und Herzegowina und haben in Slowenien gültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse. Benötigen diese Arbeitnehmer die gleichen Dokumente wie die slowenischen Arbeitnehmer, oder benötigen sie noch zusätzliche Dokumente?**

Die Staatsbürgerschaft eines entsandten Arbeitnehmers ist für die Erbringung einer Leistung in einem anderen EU-Mitgliedstaat nicht relevant, wohl aber für die Einreise und den Aufenthalt in einem anderen EU-Mitgliedstaat. Da die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen in die Zuständigkeit des jeweiligen Staates fallen, sind diese bei den zuständigen Behörden des Gastlandes zu erfragen.

Speziell für die Einreise und den Aufenthalt eines Drittstaatsangehörigen im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung eines slowenischen Unternehmens ist das sog. "Vander Elst" Visum erforderlich. Nähere Informationen hierzu finden Sie auf der Internetseite der Deutschen Botschaft in Ljubljana.

**Ich bin selbstständiger Unternehmer und möchte wissen, ob ich als Subunternehmer eines anderen slowenischen Unternehmens gemeinsam mit diesem Unternehmen Arbeiten in Österreich ausführen darf?**

Ja. Wir empfehlen aber eine konsequente Abgrenzung der Arbeit zwischen Ihnen beziehungsweise Ihren Arbeitnehmern und den Arbeitnehmern des Hauptauftragnehmers, einschließlich der Verwendung von Ausrüstung.

**Müssen meine Arbeitnehmer Vollzeit beschäftigt sein, um die A1-Bescheinigung zu erhalten?**

Das Unternehmen kann den Arbeitnehmer auf der Grundlage eines Teilzeitarbeitsvertrages auch für eine kürzere Zeit als die volle Arbeitszeit entsenden, sofern der Arbeitnehmer auf der Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung mindestens 30 Tage ununterbrochen sozialversicherungspflichtig beschäftigt war oder auf einer anderen Rechtsgrundlage entsprechend versichert ist. 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 Arbeitnehmer, die bei dem Arbeitgeber, der sie entsenden möchte, mindestens seit sechs Monaten teilzeitbeschäftigt sind.

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

Es ist Artikel 209 des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen zu berücksichtigen, der vorsieht, dass der Arbeitsvertrag neben den obligatorischen Bestandteilen Bestimmungen zu folgenden Punkten enthalten muss:

* die Dauer der Arbeit im Ausland,
* Feiertage und arbeitsfreie Tage,
* Mindestjahresurlaub,
* das Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hat, gemäß den Vorschriften des Staates, in dem die Arbeit geleistet wird, und in der Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
* zusätzliche Auslandskrankenversicherung;
* sonstige Einkünfte in Geld oder Sachleistungen, auf die der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit im Ausland Anspruch hat,
* die Art und Weise der Sicherung und Erfüllung der Ansprüche auf Arbeitsentgelt und sonstige Einkünfte, die nach den Vorschriften des Staates, in dem die Arbeit ausgeführt wird, anderweitig gesichert sind, jedoch mindestens in dem Umfang, der durch das Gesetz über Arbeitsbeziehungen gesichert ist oder günstiger ist,
* Voraussetzungen für die Rückkehr nach Slowenien.

**Gelten für uns alle Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern zur Leistungserbringung, auch wenn unsere entsandten Arbeitnehmer nur die Dienstleistung in einem anderen EU-Mitgliedstaat erbringen und täglich nach Slowenien zurückkehren?**

Ja.

**Wir möchten unsere Arbeitnehmer, die Staatsangehörige von Drittstaaten sind, entsenden. Gibt es in diesem Fall Besonderheiten in Bezug auf die A1-Bescheinigung?**

Die Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen, legt fest, dass die Verordnung uneingeschränkt verbindlich ist und gemäß den beiden Verträgen in allen EU-Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbar ist. Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass gemäß den Erwägungsgründen 18 und 19 der Verordnung 1231/2010 diese Regelungen nicht für das Vereinigte Königreich und Dänemark gelten.

In diesem Zusammenhang möchten wir hervorheben, dass die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens für Staatsangehörige von Drittstaaten keine A1-Bescheinigungen für das Vereinigte Königreich, Dänemark, Norwegen, Liechtenstein, Island und die Schweizerische Eidgenossenschaft ausstellt, sondern eine andere Bescheinigung, die als Nachweis für die Pflichtversicherung im slowenischen Sozialversicherungssystem dient, wenn es dafür eine Rechtsgrundlage gibt (z. B. das Abkommen über soziale Sicherheit zwischen Slowenien und der Schweizerischen Eidgenossenschaft).

**Ein slowenisches Unternehmen mit Steuerschulden kann keine A1-Bescheinigung erhalten, auch wenn die Schulden beglichen wurden und eine Bestätigung der slowenischen Steuerbehörde vorgelegt wurde, dass keine Steuerschulden bestehen. Was ist in diesem Fall zu tun, da alle Voraussetzungen für die Ausstellung der A1-Bescheinigung erfüllt sind?**

Nachdem der Arbeitgeber die Gründe für die Ablehnung des Antrags beseitigt hat, kann er erneut einen Antrag über das Webportal e-Vem stellen. Wenn die Daten im System der Krankenversicherungsanstalt Sloweniens am Tag der Antragstellung nicht aktualisiert sind, reicht der Arbeitgeber den Antrag bei dem zuständigen Finanzamt ein und beweist damit, dass der Grund für die Ablehnung beseitigt wurde. Die Finanzverwaltung der Republik Slowenien übermittelt der Krankenversicherungsanstalt Sloweniens automatisch die Bestätigung über die Ausstellung der A-1 Bescheinigung. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Internetseite der Steuerbehörde der Republik Slowenien.

Mit der Begleichung der ausstehenden Lohnsteuerverbindlichkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind nicht notwendigerweise alle Voraussetzungen für die Erteilung der A1-Bescheinigung nach Artikel 4 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen erfüllt. Im Verfahren zur Erteilung der A1-Bescheinigung wird nicht nur geprüft, ob die Lohnsteuerschuld beglichen wurde, sondern auch, ob der Arbeitgeber in den letzten sechs Monaten vor der Beantragung der A1-Bescheinigung die Erklärung über den Steuerabzug für die Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis abgegeben hat. Ist der Zeitraum seit der Gründung des Unternehmens kürzer als sechs Monate, wird diese Voraussetzung für den Zeitraum seit der Gründung des Unternehmens geprüft. Die Nichtabgabe der Steuerabzugserklärung für die Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis und der Beitragserklärung für die Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis gilt auch als Ordnungswidrigkeit nach dem Steuerverfahrensgesetz (ZDavP-2), die mit einer Geldstrafe geahndet werden kann. Wurde gegen den Arbeitgeber in den letzten drei Jahren mehr als einmal eine Geldstrafe wegen eines Verstoßes gegen die Vorschriften über die Entlohnung verhängt, sind die Voraussetzungen aus Artikel 4 des Gesetzes über grenzüberschreitende Dienstleistungen nicht erfüllt, und die Erteilung der A1-Bescheinigung wird gemäß Artikel 13 Absatz 4 dieses Gesetzes verweigert.

**Was ist im Sinne des Einkommensteuergesetzes (ZDoh-2) eine Unterbrechung bzw. eine kurze Unterbrechung, insbesondere bei kurzfristigen Entsendungen zur Erbringung von Dienstleistungen (z. B. der Arbeitnehmer verkauft eine Woche die Produkte auf der Messe in Österreich, dann zwei Wochen in Slowenien und geht anschließend für zwei Wochen nach Deutschland)?**

Bei der Festlegung der Entsendungsdauer ist die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Dauer der Entsendung ins Ausland von entscheidender Bedeutung, wobei diese Vereinbarung unter dem Gesichtspunkt der Beurteilung der Unterbrechung der Entsendung im inhaltlichen und informellen Sinne und vor allem unter Berücksichtigung des Sachverhalts und des wirtschaftlichen Inhalts zu behandeln ist. Bei einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und 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 der Beurteilung der Entsendungsdauer als eine Unterbrechung der Entsendung. Ausführliche Erläuterungen zur Ermittlung der Entsendungsdauer finden Sie auf der Webseite der Finanzverwaltung der Republik Slowenien.

**Was muss ein Unternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich, das eine grenzüberschreitende Dienstleistung mit entsandten Arbeitnehmern in Slowenien erbringen möchte, im Falle einer Kontrolle seitens der Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit vorlegen?**

Ab dem 01.01.2021 gelten die Bestimmungen der Verordnung 883/2004, der Verordnung 987/2009, der Richtlinie 96/71/ES und der Richtlinie 2014/67/EU nicht mehr für das Vereinigte Königreich. Der ausländische Arbeitgeber muss den Aufsichtsbehörden der Republik Slowenien für jeden Arbeitnehmer ein Informationsblatt, eine Bescheinigung über die Eingliederung in das Sozialversicherungssystem des Vereinigten Königreichs aufgrund des Abkommens über den Handel und die Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft einerseits und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland andererseits (bis zur Festlegung des Formulars gilt immer noch die A1-Bescheinigung), den Arbeitsvertrag, die Anmeldung der Aufnahme der Dienstleistung, die Bescheinigung über die Anmeldung der Dienstleistung und den Vertrag zwischen dem Auftraggeber und dem Auftragnehmer 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 tun, wenn mein Arbeitgeber mir den Lohn für meine Arbeit nicht gezahlt hat?**

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen den Lohn nicht gezahlt hat, stehen Ihnen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Sie können den Arbeitgeber durch eine Klage vor dem Arbeitsgericht zur Arbeitsentgeltauszahlung auffordern, wobei die vom Arbeitgeber ausgestellte Lohnabrechnung ein glaubwürdiges Dokument darstellt, auf Grundlage dessen Sie eine gerichtliche Vollstreckung beantragen können. Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren in fünf Jahren.

Wenn Ihnen der Arbeitgeber:

* für mindestens 2 Monate keinen Lohn gezahlt hat (oder den Lohn erheblich gekürzt hat) oder
* zweimal hintereinander oder innerhalb von 6 Monaten den Lohn nicht innerhalb der gesetzlichen oder vereinbarten Frist gezahlt hat oder
* länger als 2 Monate keine Arbeit sichergestellt hat und Ihnen gleichzeitig keine gesetzlich festgelegte Lohnfortzahlung gewährt hat, bzw.
* 3 Monate hintereinander oder innerhalb von 6 Monaten die Sozialversicherungsbeiträge nicht vollständig bezahlt hat,

können Sie in allen oben genannten Fällen Ihren Arbeitsvertrag gemäß dem Gesetz über Arbeitsbeziehungen (fristlos) kündigen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber Ihnen zusätzlich zu den ausstehenden Gehältern und Sozialversicherungsbeiträgen eine Abfindung zahlen, die im Falle einer ordentlichen Kündigung aus betrieblichen Gründen festgelegt wird, sowie eine Entschädigung, die mindestens dem ausgefallenen Arbeitsentgelt für die Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

Sie können der Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit einen Verstoß gegen die Lohnzahlungspflicht melden. Es ist jedoch zu beachten, dass der Arbeitsinspektor, wenn er Verstöße bei der Lohnzahlung feststellt, nur Sanktionen gegen den Arbeitgeber verhängen kann. Die tatsächliche Lohnzahlung kann er durch seine Maßnahmen jedoch nicht erwirken. Hierfür ist ausschließlich das Arbeitsgericht zuständig.

**Was kann ich tun, wenn mein Arbeitgeber mir grundlos und ohne Dokumente kündigt?**

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihren Arbeitsvertrag ohne Grund gekündigt oder einfach mündlich gekündigt hat, ohne ein besonderes Verfahren einzuhalten oder ohne Dokumente vorzulegen, können Sie 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, beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit der Kündigung erheben. Die Kündigung des Arbeitsvertrags muss in jedem Fall schriftlich erfolgen und dem Arbeitnehmer entsprechend ausgehändigt werden. Bevor der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen kann, muss er ein bestimmtes, gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren einhalten. Wenn der Arbeitgeber dies nicht getan hat, können Sie sich an die Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit wenden. Stellt der Inspektor einen Verstoß gegen das Kündigungsverfahren oder die Kündigungsmitteilung fest, wird der Arbeitgeber wegen dieser Ordnungswidrigkeit zwar bestraft, der Inspektor kann jedoch durch sein Tätigwerden nicht erreichen, dass die Kündigung unwirksam wird. Hierfür ist ausschließlich das Gericht zuständig.

**Was kann ich tun, wenn mein Arbeitgeber mir die Rückkehr in die Heimat nicht ermöglicht?**

Wenn der Arbeitgeber nicht sicherstellt, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung seiner Arbeit im Ausland nach Slowenien zurückkehren kann, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die vom Arbeitnehmer bei der Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit angezeigt werden kann. Nach der Rückkehr in das Heimatland kann der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auf Erstattung der Rückreisekosten und auf Entschädigung für die erlittenen Unannehmlichkeiten eine Klage erheben.

Bleibt der Arbeitnehmer allein im Ausland zurück, ohne die Möglichkeit oder die Mittel zur Rückkehr, 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 nicht selbst bezahlen kann, Kontakt mit der Familie des Arbeitnehmers oder im Extremfall mit dem zuständigen Zentrum für soziale Arbeit aufnehmen. Gibt es in dem Land, in dem der Arbeitnehmer zurückgeblieben ist, keine slowenische diplomatische Vertretung, kann er sich an die diplomatische Vertretung eines anderen EU-Mitgliedstaates wenden und sich dort ein sogenanntes "emergency travel document" (EU-Rückreiseausweis) ausstellen lassen.

## Die häufigsten Verstöße von Arbeitnehmern

**Was kann ich tun, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint?**

Erscheint der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit und begründet seine Abwesenheit nicht, so stellt dies einen Verstoß gegen die vertraglichen Verpflichtungen dar, zu denen er sich mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags verpflichtet hat. In Bezug auf die Definition von Verstößen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, in den allgemeinen Akten des Arbeitgebers, kann im Falle einer festgestellten disziplinarischen Verantwortlichkeit eine Disziplinarstrafe gegen den Arbeitnehmer gemäß den Regeln des Disziplinarverfahrens verhängt werden (wenn diese zuvor vom Arbeitgeber festgelegt wurden), die jedoch die arbeitsrechtliche Situation des Arbeitnehmers nicht dauerhaft verändern darf. Wenn dem Arbeitgeber durch das unentschuldigte Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit ein Schaden entstanden ist, muss dieser vom Arbeitnehmer ersetzt werden. Zuvor muss natürlich ein Verfahren durchgeführt werden, in dem die Höhe des Schadens, die Verantwortung für den Schaden und der Schuldige festgestellt werden.

Unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit kann ebenso ein Grund für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung des Arbeitsvertrages sein, und zwar dann, wenn der Arbeitnehmer an mindestens fünf aufeinander folgenden Tagen nicht zur Arbeit erscheint und den Arbeitgeber nicht über die Gründe seines Fernbleibens informiert, obwohl er dies hätte tun müssen und können. Vor der Kündigung muss der Arbeitgeber ein besonderes Verfahren einhalten, wobei die besonders kurzen Fristen für eine außerordentliche Kündigung zu beachten sind. In diesem Fall erlischt der Arbeitsvertrag mit dem betreffenden Arbeitnehmer ab dem ersten Tag des unentschuldigten Fernbleibens von der Arbeit, wenn er nicht bis zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung zur Arbeit zurückkehrt.

**Was kann ich tun, wenn mein Arbeitnehmer seine Leistung nicht ordnungsgemäß, nicht rechtzeitig und mangelhaft erbringt?**

Die Antwort auf diese Frage hängt davon ab, aus welchem Grund der Arbeitnehmer seine Leistung in der beschriebenen Weise erbringt. Handelt es sich um disziplinarische Verstöße, kann der Arbeitgeber ein Disziplinarverfahren gegen den Arbeitnehmer einleiten. Ebenso kann er (in einem besonderen Verfahren) vom Arbeitnehmer Schadenersatz verlangen, wenn dem Arbeitgeber durch die Handlung (oder durch Unterlassung der Handlung) des Arbeitnehmers ein Schaden entstanden ist.

Wenn aus gesundheitlichen Gründen die Arbeit nicht ordnungsgemäß bzw. nicht rechtzeitig ausgeführt werden kann, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung schicken und zwar aus folgenden Gründen:

* verminderte Arbeitsleistung,
* nach Krankheit oder Verletzung außerhalb der Arbeit, die eine längere Behandlung erfordert, und wenn ein Zweifel an der Fähigkeit des Arbeitnehmers besteht, seine bisherige Arbeit weiter auszuführen,
* Verdacht auf Suchtkrankheit, die die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers beeinträchtigen kann,
* wenn es sich um Arbeitnehmer handelt, die innerhalb eines Jahres fünfmal oder öfter wegen einer Körperverletzung oder Krankheit krankgeschrieben waren.

Der beauftragte Arzt muss dem Arbeitgeber innerhalb von zehn Tagen eine Beurteilung darüber übermitteln, ob der Arbeitnehmer die spezifischen gesundheitlichen Voraussetzungen für die Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung 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. Der Arbeitgeber muss die Ergebnisse der ärztlichen Untersuchung berücksichtigen und dem Arbeitnehmer eine Arbeit zuweisen, die seinen Gesundheitszustand nicht verschlechtert. Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, eine solche Arbeit zu gewährleisten, kann er ein Verfahren zur Kündigung des Arbeitsvertrags wegen Arbeitsunfähigkeit oder Invalidität einleiten, wenn es sich um einen Arbeitnehmer mit Invaliditätsstatus handelt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber vor der Kündigung die Stellungnahme eines besonderen Ausschusses einholen.

Werden die erwarteten Arbeitsergebnisse aufgrund der schlechten Leistung des Arbeitnehmers nicht rechtzeitig, nicht fachgerecht und nicht in der erforderlichen Qualität erreicht, kann dies ein Grund für eine reguläre Kündigung wegen Unfähigkeit sein. Die besonderen Verfahren, die der Arbeitgeber vor einer solchen Kündigung durchführen muss, sind im Gesetz über Arbeitsbeziehungen (ZDR-1) festgelegt.

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

Ähnlich wie bei der vorherigen Frage kann der Arbeitgeber in diesem Fall ein Disziplinar- und Schadensersatzverfahren gegen den Arbeitnehmer einleiten. Darüber hinaus kann er auch ein Kündigungsverfahren einleiten und das Arbeitsverhältnis entweder wegen Unfähigkeit oder wegen Fehlverhaltens (Verletzung der vertraglichen oder sonstigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis) kündigen. Die Nichtbeachtung der Anweisungen des Arbeitgebers kann bei bestimmten Arbeiten und unter bestimmten Umständen das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers und seiner Mitarbeiter oder anderer Personen gefährden. Aus diesem Grund kann der Arbeitgeber bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Arbeitspflichten den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers gemäß den im Gesetz über Arbeitsbeziehungen (ZDR-1) vorgesehenen Verfahren fristlos kündigen. Bei der Einleitung eines Verfahrens zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Verfahrens auch die Ausübung seiner Tätigkeit untersagen. Für die Dauer des Arbeitsverbots hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung in Höhe der Hälfte des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Monate.

# ZUSTÄNDIGE INSTITUTIONEN UND INTERESSENSVERBÄNDE

## Zuständige Institutionen

**Arbeitsamt der Republik Slowenien**

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

Die Anmeldung zur Erbringung von Dienstleistungen kann auch elektronisch erfolgen, die Zustimmung zur kombinierten Bewilligung für entsandte Arbeitnehmer erteilt jedoch das Arbeitsamt auf Aufforderung der Verwaltungseinheit im Rahmen eines Verfahrens zur Erteilung einer einheitlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen.

**Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit**

Einzelpersonen können Verstöße bei der Aufsichtsbehörde der Republik Slowenien für Arbeit melden, die als nachgeordnete Behörde des Ministeriums für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit eingerichtet wurde. Das Arbeitsinspektorat übt u.a. die Kontrollaufsicht über die Einhaltung der Gesetze, sonstigen Vorschriften, Tarifverträge und allgemeinen Rechtsakte aus, die die Arbeitsverhältnisse, Löhne und Gehälter sowie sonstige Einkünfte aus Arbeitsverhältnissen regeln.

**Finanzverwaltung der Republik Slowenien**

Die Finanzverwaltung der Republik Slowenien (FURS) ist zuständig für die Erteilung von Auskünften über die Steuerpflicht von Arbeitnehmern, die von ihrem Arbeitgeber ins Ausland entsandt werden, sowie von Ausländern, die aufgrund ihrer Entsendung in Slowenien arbeiten. Das Finanzamt informiert auch die Arbeitgeber über die Besteuerung des Arbeitseinkommens. Zu den Aufgaben der Finanzverwaltung der Republik Slowenien gehören auch die Festsetzung und die Berechnung der Pflichtabgaben sowie die Finanzkontrolle.

**Krankenversicherungsanstalt Sloweniens**

Im Einklang mit den Rechtsvorschriften der EU ist die Krankenversicherungsanstalt Sloweniens (ZZZS) die zuständige Stelle für die Durchführung sowohl der Bestimmungen über die Gesundheitsversorgung als auch der Bestimmungen über die Festlegung der anwendbaren Gesetzgebung im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern, wozu auch die Erteilung von A1-Bescheinigungen gehört.

Die A1-Bescheinigung ist ein nach EU-Recht ausgestelltes amtliches Dokument, mit dem ein EU-Mitgliedstaat bestätigt, dass für einen bestimmten Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum ausschließlich die Rechtsvorschriften dieses EU-Mitgliedstaates über soziale Sicherheit gelten. Bei Vorlage dieses Dokuments kann der Staat, in dem der entsandte Arbeitnehmer tätig ist, aufgrund seiner eigenen Rechtsvorschriften nicht die Eingliederung in sein eigenes Sozialversicherungssystem verlangen und keine Sozialversicherungsbeiträge berechnen und einziehen.

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

Im Bereich der Arbeitsmigration arbeitet das Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Republik Slowenien (MDDSZ) eng mit dem Arbeitsamt der Republik SLowenien und anderen Ministerien, vor allem mit dem Ministerium des Innern der Republik Slowenien, zusammen. Der Sektor Arbeitsmigrationen bereitet Gesetzesvorlagen und Gesetzesentwürfe im Bereich der Beschäftigung und der Arbeit von Ausländern in Slowenien vor, überwacht die Umsetzung der Vorschriften und bearbeitet die Beschwerden gegen Entscheidungen des Arbeitsamtes der Republik Slowenien über die Verweigerung einer Saisonarbeitserlaubnis für Ausländer. Es beteiligt sich auch an der Vorbereitung von Gesetzesvorlagen der EU im Bereich der Freizügigkeit der Arbeitnehmer und des freien Dienstleistungsverkehrs sowie der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen für Drittstaatsangehörige. Die Vertreter des Sektors arbeiten auch in verschiedenen Arbeitsgruppen der EU im Bereich der Migration und der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit mit.

**Ministerium des Innern**

Das Ministerium des Innern ist zuständig für die Fragen der Einreise und des Aufenthalts von nach Slowenien entsandten Arbeitnehmern gemäß dem Ausländergesetz ((~~Amtsblatt der Republik Slowenien [Uradni list RS], Nr. 1/18 – amtliche konsolidierte Fassung, 9/18 - Korr. und 62/19 - Entscheidung des Verfassungsgerichts)~~.

## Interessensverbände

**Verband der freien Gewerkschaften Sloweniens**

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

* Informierung der entsandten Arbeitnehmer über die Entsendeverfahren und die laufende Kontrolle der Arbeitgeber;
* Stärkung der Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden und den für die Entsendung von Arbeitnehmern zuständigen Institutionen (z. B. Arbeitsaufsichtsbehörde, Krankenversicherungsanstalt);
* Stärkung der internationalen Zusammenarbeit der Institutionen durch Informationsaustausch und Kooperation;
* Motivierung der entsandten Arbeitnehmer zur Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden und den Strafverfolgungsbehörden;
* Informierung der entsandten Arbeitnehmer durch technische und rechtliche Unterstützung und Beratung;
* Stärkung der Zusammenarbeit mit den deutschen und österreichischen Gewerkschaften und Behörden;
* Zusammenarbeit mit den Aufnahmestaaten, in die Slowenische Unternehmen ausländische Arbeitnehmer entsenden;
* Zusammenarbeit mit den zuständigen Institutionen und Organisationen in den Ländern, in denen die Rechte der entsandten Arbeitnehmer in größerem Umfang verletzt werden;
* Erstellung und Verteilung von Informationsmaterial und der Hilfsmitteln für entsandte Arbeitnehmer;
* Verstärkung der bereits bestehenden Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden und Strafverfolgungsbehörden auf internationaler Ebene, mit sofortiger Meldung von Verstößen und regelmäßiger Informierung.

**Handwerkskammer Sloweniens**

Die Handwerkskammer Sloweniens schützt und vertritt die Interessen der Arbeitgeber. Die Handwerkskammer beschäftigt sich seit mehreren Jahren intensiv mit der Beratung und fachlichen Unterstützung ihrer Mitglieder bei der Entsendung ins Ausland und den damit verbundenen Verfahren. Ebenso bietet sie Beratung und Rechtshilfe bei Entsendungsverträgen. Die Handwerkskammer Sloweniens arbeitet mit internationalen Arbeitgeberorganisationen zusammen und verstärkt die Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden in der EU und in den Drittstaaten. Als Arbeitgeberinstitution arbeitet sie auch auf internationaler Ebene mit anderen Handwerkskammern im Rahmen des Austauschs bewährter Praktiken und verschiedener Formen des institutionellen Kapazitätsausbaus (z.B. Studienbesuche von Experten in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten) zusammen, die zumeist aus verschiedenen EU-Programmen mitfinanziert werden, und bietet den Kammermitgliedern fachliche Unterstützung an.

**Arbeitgeberverband Sloweniens**

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

Der Arbeitgeberverband beschäftigt sich seit mehreren Jahren intensiv mit dem Thema bzw. der Problematik der Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland. Der Verband hat zwei Broschüren veröffentlicht: "Entsendung slowenischer Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienstleistungen in anderen EU-Mitgliedstaaten" und "Entsendung von Führungskräften und Experten zur Erbringung von Dienstleistungen im Ausland".

Im Rahmen der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband Sloweniens werden die Arbeitgeber über die Entsendeverfahren informiert. Sie werden auch über den Inhalt des Vertrags, der mit dem ins Ausland entsandten Arbeitnehmer abzuschließen ist, beraten.

**Slowenische Industrie- und Handelskammer**

Die Slowenische Industrie- und Handelskammer ist die größte, stärkste und einflussreichste Wirtschaftsvertretung in Slowenien. Ihr Hauptziel ist die Verbesserung des Rahmenbedingungen für Unternehmen und damit die Förderung des Wirtschaftswachstums. Die Industrie- und Handelskammer ist sehr gut vernetzt und deckt alle slowenischen Regionen und alle Wirtschaftszweige ab. Neben ihrer Lobbytätigkeit bietet sie Unternehmen im In- und Ausland eine breite Palette von Unterstützungsleistungen an und ist im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern sehr aktiv.

**Arbeitnehmerberatungsstelle**

[Die Arbeitnehmerberatungsstelle](http://www.delavskasvetovalnica.si/)  ist eine Organisation, die sich für die Verteidigung, den Schutz, die Förderung und die Entwicklung der Arbeitnehmerrechte, der sozialen Rechte, der Statusrechte von Arbeitnehmern und anderen schutzbedürftigen Gruppen einsetzt, mit besonderem Schwerpunkt auf den Rechten von entsandten Arbeitnehmern.