

Leitfaden zur Entsendung in die Baubranche

Slowenien



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Leitfaden zur Entsendung in die Baubranche

Slowenien



Co-funded by
the European Union

Einführung

Wichtiger Hinweis und Ziele des Leitfadens

Dieser Leitfaden soll detaillierte Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen und Verfahren im Falle einer Entsendung im Bausektor liefern.

Er wurde im Rahmen des von der EU finanzierten Post-meet-Projekts (Nr. 101140103) erstellt und als Teil einer Reihe von Veröffentlichungen für Bulgarien, Italien, Polen, Slowenien und Spanien veröffentlicht.

Das Post-meet-Projekt zielt darauf ab, die Verfügbarkeit von Informationen über die Entsendung von Arbeitnehmern für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verbessern und so die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu unterstützen. Außerdem unterstützt es Partnerorganisationen bei der Verbesserung ihrer Kommunikationskanäle. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie auf der Website der Organisationen, die diesen Leitfaden herausgeben.

Dieser Leitfaden enthält keine rechtsverbindlichen Informationen und ist auch nicht als erschöpfende Informationsquelle zum Thema Entsendung gedacht. Bei seiner Erstellung wurden bereits öffentlich zugängliche Informationen berücksichtigt, insbesondere die Webseite „Your Europe“ zum Thema Entsendung, der praktische Leitfaden der Europäischen Kommission zur Entsendung und die Broschüre „Entsante Arbeitnehmer im Baugewerbe“ der Europäischen Arbeitsbehörde, die alle im Abschnitt „Nützliche Kontakte und Quellen“ am Ende dieses Dokuments zu finden sind. Die Idee war, die verfügbaren offiziellen Informationsquellen zu diesem Thema zu ergänzen und den Schwerpunkt auf die nationalen Bestimmungen zur Entsendung im Baugewerbe zu legen.

Der Leitfaden ist für die Standardsituation konzipiert, in der entsante Arbeitnehmer in ihrem Heimatland sozial versichert bleiben und in ausgewählten Bereichen den Rechtsvorschriften des Aufnahmelandes unterliegen. Wie nachstehend erläutert, gibt es Ausnahmen von dieser Regel, beispielsweise wenn die Entsendung von langer Dauer ist oder wenn der Arbeitnehmer als Ersatz für eine andere Person entsant wird. Es ist auch wichtig zu betonen, dass die Rechtsvorschriften des Aufnahmelandes nur insoweit gelten, als sie für den Arbeitnehmer günstiger sind. Andernfalls unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin den Bestimmungen seines Heimatlandes.

Wir empfehlen, bei Bedarf eine individuelle Beratung einzuholen, und weisen darauf hin, dass die in diesem Leitfaden genannten Bestimmungen Änderungen aufgrund von Änderungen der einschlägigen Rechtsquellen sowie der nationalen und europäischen Rechtsprechung unterliegen können, die sich insbesondere auf die Grenzen der nationalen Bestimmungen auswirken können, die im Falle einer Entsendung gelten.

Vorstellung der Autoren des Leitfadens

Die **Handwerks- und Kleinunternehmerkammern in Kamnik und Nova Gorica** sind zwei der 62 unabhängigen regionalen Kammern, die unter dem Dach der Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Sloweniens tätig sind.

Als Partner im dreigliedrigen sozialen Dialog spielen die Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Sloweniens und ihre 62 unabhängigen regionalen Kammern eine wichtige Rolle bei der Vertretung der Interessen von KMU. Diese kollektive Aufgabe und Verantwortung konzentriert sich auf die Förderung von KMU bei gleichzeitiger Verbesserung des allgemeinen Geschäftsumfelds.

Die Kammern werden von ihren Mitgliedern und der Fachöffentlichkeit als Drehscheibe für den Austausch bewährter Verfahren und der Vernetzung anerkannt. Die Berufsverbände, insbesondere in den Bereichen Bauwesen, Transport und Metallindustrie, spielen eine wichtige Rolle. Die Mitglieder erhalten von ihren Organisationen wichtige rechtliche und berufliche Informationen und Beratung, unter anderem in den Bereichen Steuern und Rechnungswesen, Personalmanagement und Arbeitsrecht, Zivil – und Handelsrecht, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie technische Vorschriften und weiteren anderen Bereichen.

Die Kammern bieten ihren Mitgliedern auch berufliche Fortbildungen, informative Seminare zu gesetzlichen Bestimmungen sowie Schulungen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung an. Die Mitglieder können an nationalen und internationalen Messen und B2B-Treffen teilnehmen. Die Kammern eröffnen Möglichkeiten für den Eintritt in ausländische Märkte, helfen bei der Suche nach optimalen Finanzierungsquellen und erbringen eine Vielzahl weiterer Dienstleistungen, wie Marktforschung, Personalentwicklung, Ausarbeitung von Verträgen und internen Vorschriften, Entsendung von Arbeitnehmern und vieles mehr.

Die Kammern bringen hervorragende Experten und Berater zusammen, die auf alle Herausforderungen der Mitglieder eingehen können, unabhängig von ihrer Komplexität. Der Ansatz, mit dem wir die Herausforderungen angehen, die uns unsere Mitglieder anvertrauen, zeichnet uns aus. Die Kammern arbeiten mit Partnern im In – und Ausland zusammen, um ihre Mission und Aufgaben zu erfüllen. Zu diesen Partnern gehören Ministerien, Wirtschaftsverbände und –kammern, Hochschulen und Universitäten, Forschungsinstitute und andere Institutionen.

Die Handwerks – und Kleinunternehmerkammern von Kamnik und Nova Gorica fungieren als verlängerter Arm ihrer Mitglieder, die zu klein sind, um in ihren Unternehmen eigene Unternehmensfunktionen aufzubauen.

Was ist die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern?

Gemäß der Richtlinie 96/71/EG (in der durch die Richtlinie 2018/957/EU geänderten Fassung) und der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 wird der Begriff „Entsendung von Arbeitnehmern“ verwendet, um die Vorschriften zu definieren, die im Falle der vorübergehenden Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in der Europäischen Union gelten.

Voraussetzungen für eine Entsendung sind das Bestehen und die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses zwischen einem Arbeitgeber, der in der Regel in einem EU-Mitgliedstaat ansässig ist (entsendendes Unternehmen), und einem Arbeitnehmer, der gewöhnlich dort beschäftigt ist und zu einem Unternehmen in einem anderen EU-Mitgliedstaat (aufnehmendes Unternehmen) entsandt wird, um dort für einen begrenzten Zeitraum eine Dienstleistung zu erbringen. Die beiden Unternehmen müssen durch ein Vertragsverhältnis (z. B. Unterauftragsvergabe), durch Zugehörigkeit zur selben Unternehmensgruppe oder durch einen Vertrag über die Bereitstellung von Leiharbeitnehmern im Falle der Entsendung durch eine Leiharbeitsagentur verbunden sein.

In der Regel bleiben entsandte Arbeitnehmer bei den Sozialversicherungsträgern des Entsendestaats versichert, haben jedoch Anspruch auf die in den Rechtsvorschriften und Tarifverträgen des Landes, in dem sie vorübergehend arbeiten (dem sogenannten Bestimmungsland oder „Aufnahmeland“), festgelegte Vergütung.

Gemäß der Richtlinie 96/71/EG, geändert durch die Richtlinie EU 2018/957, haben sie in mehreren Punkten Anspruch auf die Anwendung der Rechtsvorschriften des Aufnahmelandes, wenn diese günstiger sind, darunter:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- Mindestbezahlter Jahresurlaub,
- Entlohnung, einschließlich Überstundensätze, jedoch ohne zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme,
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitnehmern, insbesondere die Bereitstellung von Arbeitnehmern durch Leiharbeiteragenturen,
- Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz,
- Schutzmaßnahmen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen von schwangeren Arbeitnehmerinnen oder Wöchnerinnen, von Kindern und Jugendlichen,
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen und andere Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung,
- die Bedingungen für die Unterbringung von Arbeitnehmern, wenn diese vom Arbeitgeber außerhalb ihres regulären Arbeitsortes bereitgestellt wird,
- Zulagen oder Erstattungen von Ausgaben für Reise, Verpflegung und Unterkunft für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort abwesend sind.

Was speziell die betrieblichen Zusatzrentensysteme betrifft, so können Arbeitnehmer gemäß Artikel 6 der Richtlinie 98/49/EG des Rates weiterhin unter die Bestimmungen des Aufnahmemitgliedstaats fallen, wenn sie nicht im Entsendestaat versichert sind.

Gemäß der Richtlinie EU 2018/957 ist die Voraussetzung der „begrenzten Dauer“ der Entsendung anhand der tatsächlichen Umstände zu beurteilen, beispielsweise unter Berücksichtigung der Art der ausgeübten Tätigkeiten oder der Annahme, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung der Tätigkeit im Ausland seine Tätigkeit im Entsendemitgliedstaat wieder aufnehmen wird.

In jedem Fall hat die Richtlinie EU 2018/957 eine spezifische Beschränkung der Anwendung der Arbeitsgesetzgebung des Aufnahmelandes nur für ausgewählte Bereiche eingeführt. Bei einer Entsendung von mehr als 12 Monaten (sogenannte „Langzeitentsendung“) haben entsandte

Arbeitnehmer Anspruch auf die gesamte im Aufnahmeland geltende Arbeitsgesetzgebung, mit Ausnahme der Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags (einschließlich Wettbewerbsverbotsklauseln) sowie der ergänzenden betrieblichen Altersversorgungssysteme. Auf begründete Mitteilung an die Behörden des Aufnahmemitgliedstaats kann das entsendende Unternehmen die Anwendung der Vorschriften für Langzeimentsendungen bis zu maximal 18 Monaten ab Beginn der Entsendung aufschieben.

Im Falle einer Entsendung müssen Unternehmen vor Beginn der Arbeit im Ausland eine Vorabmeldung bei den Behörden des Aufnahmelandes einreichen. Gemäß der Richtlinie 2014/67/EU enthält diese Meldung Angaben zur Identifizierung des Unternehmens und der betroffenen Arbeitnehmer, den Arbeitsort sowie weitere ergänzende Informationen. Nach dem Grundsatz der Dienstleistungsfreiheit in der EU bedarf diese Meldung keiner formellen Genehmigung.

Auf der Webseite „Your Europe“ zum Thema Entsendung, die im Abschnitt „Nützliche Quellen und Kontakte“ verlinkt ist, finden Sie nationale Websites zum Thema Entsendung, die in der Regel mindestens in englischer Sprache verfügbar sind und Informationen zu Arbeitsbedingungen, nützlichen Kontakten und Mustern für die Erklärung enthalten.

Um die Einhaltung der Mindestkriterien für die Aufrechterhaltung der Sozialversicherungszugehörigkeit im Entsendestaat während der Arbeit im Ausland gemäß Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nachzuweisen, müssen Unternehmen außerdem, möglichst vor der Entsendung, bei den Sozialversicherungsbehörden des Entsendestaats die Ausstellung des „Formulars A1“ beantragen.

Es ist auch möglich, bei Vorliegen bilateraler Abkommen mit dem betreffenden EU-Entsendestaat bei den Sozialversicherungsbehörden anderer Nicht-EU-Länder versichert zu bleiben.

In allen anderen Fällen, beispielsweise bei Entsendungen aus anderen Nicht-EU-Ländern, bei Entsendungen, die länger als die in Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 festgelegte Dauer von 24 Monaten dauern, oder wenn entsandte Arbeitnehmer als Ersatz für andere Personen entsandt werden, sind die Arbeitnehmer in der Regel bei den Sozialversicherungsbehörden des Aufnahmelandes zu versichern. Auf Antrag können die zuständigen Behörden des Entsende – und des Aufnahmelandes im Interesse der betroffenen Personen Ausnahmen vereinbaren, beispielsweise die Beibehaltung der Versicherung im Entsendeland für mehr als 24 Monate (Art. 16).

Hinsichtlich der Besteuerung der Vergütung entsandter Arbeitnehmer sind die einschlägigen Bestimmungen in bilateralen Abkommen zu beachten, um Doppelbesteuerung zu vermeiden. In der Regel sehen diese Abkommen die sogenannte 183-Tage-Regelung vor, wonach die Besteuerung im Entsendemitgliedstaat erfolgt, sofern die Dauer des Auslandsaufenthalts 183 Tage im Steuerjahr nicht überschreitet.

Welcher Mindestlohn gilt in Slowenien?

Der Mindestlohn in Slowenien ist im Mindestlohngesetz (ZMinP)⁽¹⁾ geregelt. Er wird jährlich vom Arbeitsminister festgelegt und bis zum 31. Januar im Amtsblatt der Republik Slowenien veröffentlicht. Der Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigte (40 Stunden pro Woche) beträgt im Jahr

(1) *Mindestlohngesetz (ZMinP), Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 13/10 mit allen Änderungen, Datum der Verabschiedung: 11. 2. 2010; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5861>*

2025 1,277,72 € brutto. Für Teilzeitbeschäftigte richtet sich der Lohn proportional zur Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden.

Der Mindestlohn schließt gesetzlich vorgeschriebene Zulagen, andere Vorschriften und Tarifverträge sowie Leistungs- und Betriebsprämien aus (Art. 126 ZDR-1)⁽²⁾.

Liegt das in einem Arbeitsvertrag festgelegte Grundgehalt gemäß dem Tarifvertrag für das Baugewerbe (KPGD)⁽³⁾ unter dem Mindestlohn, muss der Arbeitgeber zunächst den Mindestlohnzuschlag berechnen. Sobald der Mindestlohnzuschlag hinzugerechnet wurde, um den gesetzlichen Mindestlohn zu erreichen, sind weitere Zulagen hinzuzurechnen, die auf der Grundlage des Grundgehalts berechnet werden. Nachstehend finden Sie die Mindestgrundlöhne gemäß KPGD, die ab dem 1. Januar 2025 für die einzelnen Berufsgruppen gelten:

Kategorien	Bezeichnung der Berufsgruppe	Mindestgrundgehälter in € brutto für 174 Stunden
I.	Leichte Tätigkeiten	763,95
II.	weniger anspruchsvolle Tätigkeiten	847,93
III.	mittel anspruchsvolle Tätigkeiten	939,81
IV	anspruchsvolle Tätigkeiten – dreijährige berufliche Fachausbildung	1.041,24
IV./2		1.104,41
V.	anspruchsvollere Tätigkeiten – technische Ausbildung der Sekundarstufe II	1.230,72
V./2		1.307,29
VI.	sehr anspruchsvolle Tätigkeiten; höhere Fachschule oder 1. Bologna-Stufe	1.378,11
VI./2		1.596,31
VII.	sehr anspruchsvolle Tätigkeiten	1.634,59
VII./2		1.837,47
VII./3		1.979,10
VIII.	die anspruchsvollsten Tätigkeiten	2.191,58

(2) *Arbeitsverhältnissgesetz (ZDR-1); Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 21/12, 70/13 – corr., 47/15-ZZSTD, 33/16–PZ-F, 52/16, 15/17 – Entscheidung des Verfassungsgerichts, 22/19 – ZPosS, 81/19 und 203/20 – ZIUPOPdVE, Datum der Verabschiedung: 5. 3. 2013; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>*

(3) *Tarifvertrag für das Baugewerbe (KPGD), Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 101/15 mit allen Änderungen, Datum der Verabschiedung: 23. 12. 2015; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>*

Welche weiteren Vergütungsbestandteile gelten für entsandte Arbeitnehmer?

Es gibt keine weiteren festen Vergütungsbestandteile, mit Ausnahme verschiedener Zulagen und Urlaubsgeld, wie in den folgenden Fragen angegeben.

In jedem Fall haben entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf Erstattung der Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten zum Ort der Entsendung im Gastland gemäß den Vorschriften ihres Heimatlandes.

Umfasst die Vergütung auch sonstige Zulagen, die unter bestimmten Umständen zu zahlen sind?

Gemäß den Bestimmungen des ZDR-1 (Art. 127-131, 137 und KPGD) umfasst der Lohn des Arbeitnehmers:

- Dienstalterszulage (Art. 129 ZDR-1, Art. 69-71 KPGD)
- Zuschlag für besondere Arbeitsbedingungen aufgrund der Verteilung der Arbeitszeit, und zwar für (Art. 128 ZDR-1, Art. 67 KPGD):
 - Nachtarbeit
 - Überstunden
 - Sonntagsarbeit
 - Arbeit an Feiertagen und gesetzlichen arbeitsfreien Tagen
 - Schichtarbeit und geteilte Arbeitszeiten
 - Arbeit auf einer abgelegenen Baustelle
- Erstattung von Arbeitsausgaben (Art. 130 ZDR-1)
 - Verpflegungszuschuss (Art. 74 KPGD)
 - Fahrtkosten (zur und von der Arbeit) (Art. 73 KPGD)
 - Tagegeld bei der Ausübung bestimmter Arbeiten und Aufgaben auf Dienstreise (Art. 75-76 KPGD).

(Das Gesetz der Republik Slowenien über die Kosten im Zusammenhang mit der Ausübung einer Arbeit gilt nur für Reisen von entsandten Arbeitnehmern, die von ihrem Entsendungsort zu einem anderen Ort innerhalb des Aufnahmelandes reisen.)

- Sonstige persönliche Vorteile: Anspruch auf Jahresurlaub (Art. 131 ZDR-1, Art. 78 KPGD).
- Teil des Arbeitsentgelts für Arbeitsleistung und Betriebsleistung (Art. 126, 127 ZDR-1), wie in einem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart (Art. 61-64 KPGD).
- Die KPGD legt Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen fest, die sich aus spezifischen Arbeitsbelastungen, nachteiligen Umwelteinflüssen und Arbeitsrisiken ergeben und nicht im Grundgehalt enthalten sind. Diese Zulagen werden auf der Grundlage der Zeit berechnet, die der Arbeitnehmer unter diesen Bedingungen arbeitet, und werden für jede einzelne erschwerte Arbeitsbedingung gewährt (Art. 66 KPGD).

Die Höhe der Zulagen (Art. 6 KPGD), gültig ab 1.1.2025:

ERSTATTUNG VON ARBEITSBEDINGTEN AUFWENDUNGEN UND BESONDERE ARBEITSBEDINGUNGEN

Zulage	Betrag	Beschreibung
Rückgriff auf Jahresurlaub	1.440 €	Der Betrag wird für das Jahr 2025 festgelegt. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 1/12 des Rückgriffs für jeden Beschäftigungsmonat in einem Kalenderjahr.
Dienstalterszulage	0,5 % für jedes weitere Dienstjahr beim Arbeitgeber	Einzelheiten siehe Artikel KPGD, Art. 69-71.
Verpflegungszuschuss	6,80 €	Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der Arbeitszeit keine Mahlzeiten zur Verfügung stellt.
	0,85 €	Für jede zusätzliche Stunde Anwesenheit am Arbeitsplatz nach 8 Stunden Anwesenheit.
Reisekosten	100 %	Die Preise für die günstigsten öffentlichen Verkehrsmittel oder
	0,19 €	0,19 € für jeden vollen Kilometer, wenn keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen (mindestens 2 km Entfernung vom Wohnort).
Tagegeld	Kilometergeld, Tagegeld	Gemäß der aktuellen Verordnung über die steuerliche Behandlung von Aufwendungserstattungen und sonstigen Einkünften aus dem Arbeitsverhältnis.
Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen	mindestens 3 % des Grundgehalts für jede erschwerte Arbeitsbedingung für die Dauer dieser Arbeit	Die Grundlage für die Berechnung der Zulagen ist das Grundgehalt des Arbeitnehmers für Vollzeitbeschäftigung oder der entsprechende Stundenlohn.

ZULAGE FÜR ARBEIT NACH ARBEITSZEITVERTEILUNG⁽⁴⁾

Zulage	Betrag in % des Grundgehalts
a) für Nacharbeit in der Schicht zwischen 22 Uhr und 7 Uhr des folgenden Tages	40 %
b) für Arbeit am Sonntag	50 %
c) für Arbeit an Feiertagen und gesetzlichen arbeitsfreien Tagen	50 %
d) für Arbeit am 1. Januar und 1. Mai	100 %
e) für die Arbeitszeit in der Nachmittagsschicht, wenn der Arbeitsprozess in mindestens zwei Schichten durchgeführt wird	10 %
f) für Teilzeitarbeit bei einer Unterbrechung von 2 Stunden oder mehr (abgerechnet nach Unterbrechungsstunden)	10 %
g) für Überstunden	30 %
h) für jede Stunde Bereitschaftsdienst zu Hause/Stundensatz des Grundgehalts	10%

(4) Die Zuschläge unter den Punkten b., c. und d. schließen sich gegenseitig aus

ZUSCHLÄGE FÜR ARBEITEN AUF EINER ABGELEGENEN BAUSTELLE⁽⁵⁾

Zulage	Betrag pro Tag
Wenn die Baustelle bis zu 30 km entfernt ist	0
Wenn die Baustelle 30 Kilometer entfernt ist	1,16 €
Bei einer Entfernung der Baustelle von 40 Kilometern	2,31 €
Bei einer Baustelle in 50 Kilometern Entfernung	3,47 €
Für jede weiteren 10 Kilometer	1,16 €

ARBEITSLEISTUNG UND GESCHÄFTSLEISTUNG

Zulage	Kriterien	Umfang
Arbeitsleistung – Berechnungsgrundlage ist das Grundgehalt des Arbeitnehmers gemäß Arbeitsvertrag – die Arbeitsleistungsnormen gelten als ausreichend, wenn sie von mindestens 90 % der Arbeitnehmer erreicht werden – Kriterien gemäß ZDR-1 sind: Wirtschaftlichkeit, Qualität und Umfang der Arbeitsleistung.	Bei Nichterreichen der erwarteten Arbeitsergebnisse kann der Arbeitgeber maximal 10 % des monatlichen Grundgehalts des Arbeitnehmers, höchstens dreimal pro Jahr, abziehen.	Gilt für Arbeitsplätze, die bis zur Tarifklasse V eingestuft sind. Für Arbeitsplätze ab der Tarifklasse VI wird das Modell für die Nichterreichung der Arbeitsleistung vom Arbeitgeber durch eine interne Regelung festgelegt.
Die Arbeitsleistung ist Bestandteil des Gehalts, wenn dies in der allgemeinen Erklärung des Arbeitgebers oder im Arbeitsvertrag vereinbart ist.	Grundkriterium für die Zahlung ist die tatsächliche Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz.	Die Zahlung ist von der Bemessungsgrundlage für den Ausgleich von Löhnen und sonstigen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen.

Gibt es Branchensonderfonds, die Urlaubsgeld oder andere Vergütungsbestandteile vermitteln?

In Slowenien gibt es keine paritätischen Sozialfonds, wie sie in vielen EU-Ländern existieren. Da paritätische Fonds bestehende staatliche Mechanismen in den Bereichen Berufsbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Rentensysteme, bezahlter Urlaub und ähnlichen Bereichen ergänzen, setzen sich sowohl die Gewerkschaften der Bauarbeiter als auch die Arbeitgeberverbände seit vielen Jahren für ihre Einrichtung ein.

(5) Der Arbeitnehmer kann maximal 18 € Tagegeld erhalten und hat Anspruch darauf, solange er die Arbeit auf der Baustelle gemäß dem Baustellenplan beginnt und beendet

Wo finde ich aktuelle und offizielle Informationen zu den geltenden Vergütungen?

Offizielle Informationen zum Mindestlohn finden Sie auf der Website der zentralen Verwaltungsbehörde GOV.SI unter⁽⁶⁾.

Tarifverträge finden Sie auf der Website des Ministeriums für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit unter⁽⁷⁾. Der Tarifvertrag für das Baugewerbe (KPGD) ist auch auf der Website des PISRS – Rechtliches Informationssystem der Republik Slowenien – veröffentlicht:⁽⁸⁾

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können detaillierte und aktuelle offizielle Informationen zu Löhnen und anderen Aspekten der Entsendung von Arbeitnehmern bei der Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Kamnik⁽⁹⁾ und der Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Nova Gorica⁽¹⁰⁾ erhalten. Diese Kammern sind Partner im EU-Projekt „Post-meet“, in dessen Rahmen dieser Leitfaden erstellt wurde.

Arbeitnehmer können sich auch an folgende Stellen wenden:

- der Gewerkschaft der Bauarbeiter Sloweniens (SDGD)⁽¹¹⁾, die (entsandte) Arbeitnehmer in der Bauindustrie vertritt,
- die Nichtregierungsorganisation „Delavska svetovalnica“ (Arbeitnehmerberatung)⁽¹²⁾, die sich für Arbeitnehmerrechte einsetzt, und
- die Ausländerbehörde der Arbeitsagentur (Info točka za tujce)⁽¹³⁾.

Alle drei Beratungsstellen befinden sich in derselben Adresse.

Die Kontaktdaten der oben genannten zuständigen Stellen sind im Kapitel „Wichtige Adressen der zuständigen Stellen in der Republik Slowenien“ aufgeführt.

(6) Mindestlohn: Portal der staatlichen Verwaltung – GOV.SI; <https://www.gov.si/teme/minimalna-placa/>

(7) Verzeichnisse gültiger Tarifverträge: Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit; <https://podatki.gov.si/dataset/evidenca-kolektivnih-pogodb>

(8) PISRS – Rechtliches Informationssystem der Republik Slowenien; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>

(9) Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Kamnik; <https://ooz-kamnik.si/>

(10) Handwerks – und Kleinunternehmerkammer von Nova Gorica; <https://www.ooz-novagorica.si/>

(11) Gewerkschaft der Bauarbeiter Sloweniens (SDGD); <https://sdgd.si/>

(12) Beratungsstelle für Arbeitnehmer: <https://delavskasvetovalnica.si/o-nas/>

(13) Arbeitsagentur Sloweniens: <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/zaposlitve-tujih-drzavljanov/infotocka-za-tujce/>

Wie lang sind die maximalen Arbeitszeiten und die Mindestruhezeiten, auf die Arbeitnehmer Anspruch haben?

Die Arbeitszeit und die Mindestruhezeiten sind im ZDR-1 geregelt.

Arbeitszeit

- **Effektive Arbeitszeit:** Umfasst die Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und Arbeitspflichten erfüllt, zuzüglich einer täglichen Pause von 30 Minuten.
- **Vollzeitbeschäftigung:** Darf 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten, maximal 56 Stunden pro Woche. Per Gesetz oder Tarifvertrag kann Vollzeitbeschäftigung auf 36 bis 40 Stunden pro Woche festgelegt werden, außer für risikoreiche Tätigkeiten.
- **Definition gemäß KPGD:** Vollzeitbeschäftigung umfasst 36 bis 40 Stunden pro Woche. Arbeitgeber müssen vor Beginn des Kalender – oder Geschäftsjahres einen Jahresarbeitszeitplan festlegen.
- **Ungleichmäßige Verteilung:** Bei ungleichmäßiger oder vorübergehender Umverteilung wird die Vollzeitbeschäftigung über 12 Monate gemittelt (Art. 24 und 26 KPGD).

Tägliche Pause

- Vollzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine 30-minütige Pause.
- Teilzeitbeschäftigte, die mindestens vier Stunden pro Tag arbeiten, erhalten eine anteilige Pause.
- Arbeitnehmer unter 18 Jahren, die mindestens 4,5 Stunden pro Tag arbeiten, haben Anspruch auf eine 30-minütige Pause.
- Die tägliche Pause ist Teil der vollen Arbeitszeit und wird bezahlt.

Ruhezeit zwischen Arbeitstagen

- Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens 12 zusammenhängende Stunden Ruhezeit zwischen aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.
- Bei unregelmäßiger oder vorübergehend veränderter Arbeitszeit muss die Ruhezeit mindestens 11 ununterbrochene Stunden innerhalb von 24 Stunden betragen.

Wöchentliche Ruhezeit

- Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens 24 zusammenhängende Stunden Ruhezeit innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Tagen.
- Muss ein Arbeitnehmer aus objektiven, technischen oder organisatorischen Gründen an einem wöchentlichen Ruhetag arbeiten, muss ihm an einem anderen Tag der Woche ein Ruhetag gewährt werden (Art. 154-156 ZDR-1).

Feiertage und freie Tage

- Entsandte Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber können vereinbaren, entweder die Feiertage des Gastlandes, die Feiertage des Heimatlandes des Arbeitnehmers oder beide zu feiern.

Wie lang ist der Mindestjahresurlaub?

Die Regelungen zum Jahresurlaub sind in ZDR-1 (Art. 159, Art. 164) und KPGD festgelegt. Ein Arbeitnehmer hat mit Beginn eines Vollzeit – oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses Anspruch auf Jahresurlaub. Für jeden Beschäftigungsmonat hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs und 1/12 der Urlaubsvergütung (Art. 131 ZDR-1, Art. 78 KPGD).

Bei befristeten oder Teilzeitbeschäftigungen haben Arbeitnehmer Anspruch auf einen anteiligen Jahresurlaub.

Durch ZDR-1 festgelegter Jahresurlaub:

Jahresurlaub	Anzahl
Mindestjahresurlaub gemäß ZDR-1	20 Arbeitstage
Ältere Arbeitnehmer (über 55)	+ 3 Tage
Behinderte Arbeitnehmer mit mindestens 60 % körperlicher Beeinträchtigung	+ 3 Tage
Eltern von Kindern mit körperlichen und geistigen Behinderungen	+ 3 Tage
Eltern von Kindern unter 15 Jahren	+ 1 Tag pro Kind
Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben	+ 7 Tage
Pflegeurlaub zur Pflege eines Familienangehörigen	+ 5 Tage

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehender Jahresurlaub ist in der KPGD (Art. 38) für folgende Fälle festgelegt:

Jahresurlaub	Betrag
Urlaub für die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit beim letzten Arbeitgeber (gilt auch für gesetzliche Vorfahren und verwandte Personen)	-
Bei einer Betriebszugehörigkeit von 1 bis 10 Jahren	1 Tag
Für eine Beschäftigungsdauer von 11 bis 25 Jahren	2
Für eine Betriebszugehörigkeit von über 25 Jahren	3
Eltern von Kindern unter 15 Jahren	1 Tag pro Kind
Ein Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat	7 Tage
Pflegeurlaub zur Pflege eines Familienangehörigen	5
Berufsgruppe I bis VI.	1 Tag
Berufsgruppe VII. bis VIII.	2 Tage

Gemäß KPGD ist die maximale Dauer des Jahresurlaubs für ein Kalenderjahr auf 32 Tage begrenzt, sofern nicht günstigere Bedingungen gemäß der internen Rechtsakte des Arbeitgebers oder im Arbeitsvertrag gelten.

Wer ist für die Bewertung der Risiken und die Ergreifung entsprechender Maßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zuständig?

Die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (OSH) wird durch das Gesetz über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (ZVZD-1)⁽¹⁴⁾, die auf dessen Grundlage erlassenen Vorschriften, verschiedene andere Verordnungen und slowenische Normen (SIST) geregelt, die Sicherheitsanforderungen und bewährte Verfahren für Ausrüstung, Prozesse und Schutzmaßnahmen festlegen.

Das ZVZD-1 ist das Grundgesetz, das die Grundsätze, die Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie das Recht der Arbeitnehmer auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz festlegt. Mit dem Gesetz werden auch die Bestimmungen der einschlägigen EU-Richtlinien in slowenisches Recht umgesetzt und Maßnahmen zur Beseitigung von Verwaltungskosten im Bereich Gesundheit und Sicherheit eingeführt.

Das Gesetz gilt für jeden Arbeitgeber, der mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt, für jede im Arbeitsprozess anwesende Person, für den privaten Sektor und für öffentliche Dienste. Das Hauptmerkmal der Gesetzgebung in diesem Gesetz ist schwerpunktmäßig die Prävention, Verringerung und bessere Unternehmensführung bei Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz.

Gemäß den Rechtsvorschriften muss jeder Arbeitgeber die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch Maßnahmen zur Umsetzung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleisten, darunter:

- Verhütung, Beseitigung und Beherrschung von Risiken am Arbeitsplatz,
- Ausbildung und Unterrichtung der Arbeitnehmer,
- Gewährleistung von medizinischen Untersuchungen,
- angemessene Organisation der Arbeitsprozesse,
- Bereitstellung der erforderlichen materiellen Ressourcen.

Bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Bauwesen ist die wichtigste Durchführungsverordnung die „Verordnung über die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf zeitlich begrenzten und ortsveränderlichen Baustellen“⁽¹⁵⁾.

Diese Verordnung enthält Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf Baustellen sowie in Anlagen und/oder Nebenwerkstätten auf Baustellen, in denen Baumaterialien, Produkte und Elemente vorbereitet und verarbeitet werden. Diese Verordnung legt auch Maßnahmen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Instandhaltung und Reinigung von Bauanlagen fest.

Um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf Baustellen zu gewährleisten, müssen Arbeitgeber Maßnahmen gemäß Art. 10 der Verordnung und den Mindestanforderungen aus Anhang IV der Verordnung ergreifen und umsetzen, sowie die Anweisungen des Koordinators

(14) Gesetz über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (ZVZD-1); *Amtsblatt der Republik Slowenien*, Nr. 43/11, Datum der Verabschiedung: 24. 5. 2011; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>

(15) *Verordnung über die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf temporären und mobilen Baustellen*; *Amtsblatt der Republik Slowenien*, Nr. 83/05, Datum der Verabschiedung: 1. 9. 2005; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED3783>

für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (der vom Investor oder Projektleiter benannt wird) befolgen.

Die ZVZD-1 regelt auch die Aufteilung der Zuständigkeiten bei der Vergabe von Unteraufträgen.

Die wichtigsten Anforderungen lauten wie folgt:

- 1. Verantwortung des Arbeitgebers:** Der Hauptauftragnehmer (Arbeitgeber) ist dafür verantwortlich, dass alle Unterauftragnehmer die Arbeitsschutzvorschriften einhalten. Dazu gehören die Bereitstellung der erforderlichen Sicherheitsinformationen, Schulungen und die Sicherstellung, dass die Unterauftragnehmer die Sicherheitsvorschriften einhalten.
- 2. Risikobewertung:** Arbeitgeber müssen eine Risikobewertung durchführen, die auch die Tätigkeiten der Subunternehmer umfasst. Diese Bewertung sollte potenzielle Gefahren identifizieren und Maßnahmen zu deren Minderung festlegen.

Koordination und Zusammenarbeit

Eine effektive Koordination und Zusammenarbeit zwischen dem Hauptauftragnehmer und den Subunternehmern ist für die Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung unerlässlich. Dazu gehören regelmäßige Kommunikation und Besprechungen zur Erörterung von Sicherheitsfragen. Wenn auf einer Baustelle mehrere Arbeitgeber gleichzeitig oder nacheinander arbeiten, müssen sie gemäß Artikel 39 des ZVZD-1 eine schriftliche Vereinbarung über gemeinsame Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit treffen. In dieser Vereinbarung benennt jeder Arbeitgeber eine Person, die für die Sicherheit seiner Arbeitnehmer verantwortlich ist, und gemeinsam bestimmen sie einen Koordinator, der für die Koordinierung der Durchführung der gemeinsamen Maßnahmen zuständig ist.

Was die wichtigsten Arbeitsschutzfunktionen auf Unternehmensebene betrifft, so sieht die Gesetzgebung interne und externe Experten vor.

Interne Arbeitsschutzdienste

Der Arbeitgeber ist in erster Linie für die Arbeitssicherheit verantwortlich und wird dabei von einem internen Dienst aus Sicherheitsspezialisten unterstützt. Selbstständige ohne Arbeitnehmer können diese Aufgabe selbst übernehmen. Der interne Dienst, der sich aus Mitarbeitern des Arbeitgebers zusammensetzt, unterstützt ihn bei der Durchführung von Sicherheitsaufgaben. Die Bedingungen für seine Einrichtung sind in Art. 28 ZVZD-1 festgelegt.

Der Arbeitgeber legt Art und Anzahl der Sicherheitsbeauftragten fest, basierend auf:

- Organisation, Art und Umfang der Arbeitsprozesse,
- Anzahl der Arbeitnehmer in risikobehafteten Prozessen,
- Anzahl der Schichten,
- Anzahl der getrennten Arbeitseinheiten.

Zu den Aufgaben des internen Dienstes gehören:

- Beratung bei der Planung, Auswahl, Beschaffung und Wartung von Arbeitsmitteln,
- Beratung zu Arbeitsmitteln und Arbeitsumgebung,
- Koordination von Maßnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken,
- Erstellung von Sicherheitserklärungen,
- Durchführung von Gefahrenuntersuchungen und Geräteprüfungen,
- Durchführung der innerbetrieblichen Sicherheitskontrolle,
- Erstellung von Anweisungen für sichere Arbeitsbedingungen,
- Überwachung von Arbeitsunfällen und Erstellung von Berichten,
- Durchführung von Sicherheitsschulungen,

- Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizinern,
- Meldung der Arbeitsaufnahme an die Arbeitsaufsichtsbehörde 15 Tage vor Arbeitsbeginn, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist,
- Unverzügliche Meldung aller tödlichen Unfälle, Unfälle mit Arbeitsunfähigkeit, Massenunfälle, gefährliche Vorkommnisse oder erkannte Berufskrankheiten an die Arbeitsaufsichtsbehörde,
- Führen aller gesetzlich vorgeschriebenen Aufzeichnungen,
- Einhaltung der besonderen Schutzvorschriften für junge Arbeitnehmer (unter 18 Jahren).

Diese Aufgaben können ausgelagert werden, wenn die interne Abteilung nicht alle gesetzlichen Aufgaben erfüllen kann.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder deren Vertreter müssen sich gemäß den Anforderungen der ZVZD-1 sowie den Vorschriften über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung über Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unterrichten, beraten und gemeinsame Entscheidungen treffen. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer durch schriftliche Mitteilungen und Anweisungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz informieren.

Externe Arbeitsschutzdienste

Nach slowenischem Recht (ZVZD-1, Art. 3) bedürfen zwei Aufgaben einer Genehmigung durch den Arbeitsminister: regelmäßige Gefahrenuntersuchungen (z. B. Lärm, Vibrationen) und regelmäßige Inspektionen/Prüfungen von Arbeitsmitteln. Diese Aufgaben sind technisch anspruchsvoll und übersteigen in der Regel die Fähigkeiten des Arbeitgebers.

Externe Sicherheitsdienste werden gemäß den Vorschriften über die Genehmigung zur Durchführung von Aufgaben im Bereich der Arbeitssicherheit, Artikel⁽¹⁶⁾, eingerichtet.

Technische Kontrollen werden von externen Sachverständigen durchgeführt, die vom Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Technologie (Art. 3 der ZVZD-1) anerkannt sind.

Diese Sachverständigen übernehmen Aufgaben wie die Überprüfung von elektrischen Anlagen, Hebevorrichtung und persönlicher Schutzausrüstung. Die externen Dienstleister müssen:

- über qualifiziertes Personal und die erforderliche Ausrüstung verfügen,
- Unabhängigkeit und Vertraulichkeit während des Konformitätsbewertungsverfahrens gewährleisten,
- eine Haftpflichtversicherung für ihre Arbeit abschließen,
- die Voraussetzungen für eine ordnungsgemäße Ausführung erfüllen.

Arbeitsmediziner führen die in Art. 33 ZVZD-1 beschriebenen Aufgaben aus. Sie benötigen eine Genehmigung des slowenischen Gesundheitsministeriums und können öffentliche Gesundheitseinrichtungen oder zugelassene Einzelpersonen sein.

Zu ihren Aufgaben gehören:

- Erstellung von Hintergrunddokumenten für Sicherheitserklärungen,
- Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen,
- Information der Arbeitnehmer über Risiken am Arbeitsplatz,
- Überwachung und Analyse von Berufskrankheiten,
- Erstellung von Berichten für Arbeitgeber mit Verbesserungsvorschlägen,
- Teilnahme an der beruflichen Rehabilitation und der Planung von Erste-Hilfe-Maßnahmen.

(16) *Register der Genehmigungen für die Ausübung beruflicher Tätigkeiten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/VZD/-vpisnik.pdf>*

Weitere Informationen finden Sie bei ihrem Verband „Združenje za medicino dela, prometa in športa – ZMDPS“ (Verband für Arbeits-, Verkehrs – und Sportmedizin Sloweniens) unter⁽¹⁷⁾.

Gibt es spezifische Anforderungen gemäß den Arbeitsschutzvorschriften in Bezug auf die Vergabe von Unteraufträgen? Wie wirken sich diese auf die Vergabe von Unteraufträgen an ein ausländisches Unternehmen aus?

Bei der Vergabe von Unteraufträgen an ein ausländisches Unternehmen muss der Hauptauftragnehmer sicherstellen, dass der ausländische Unterauftragnehmer die slowenischen Arbeitsschutzvorschriften einhält. Dazu gehören:

- **Einhaltung lokaler Gesetze:** Ausländische Subunternehmer müssen unabhängig von ihrem Herkunftsland die slowenischen Arbeitsschutzgesetze und – standards einhalten.
- **Dokumentation und Schulung:** Der Hauptauftragnehmer muss dem ausländischen Subunternehmer die erforderlichen Unterlagen und Schulungen zur Verfügung stellen, um sicherzustellen, dass dieser die lokalen Sicherheitsanforderungen versteht und einhält.
- **Überwachung und Durchsetzung:** Der Hauptauftragnehmer ist dafür verantwortlich, die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften durch den ausländischen Subunternehmer zu überwachen und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

Diese Anforderungen gewährleisten, dass alle am Unterauftragsprozess beteiligten Parteien ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld aufrechterhalten.

Welche Anforderungen gelten gemäß den Arbeitsschutzvorschriften in Slowenien in Bezug auf Schulungen und medizinische Überwachung?

In Slowenien teilen sich staatliche Behörden und Unternehmen die Verantwortung für die Überwachung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (OSH). Während staatliche Behörden die Aufsicht und Durchsetzung gewährleisten, sind die Unternehmen direkt für die tägliche Umsetzung der Gesundheitsüberwachungsmaßnahmen verantwortlich.

Nachfolgend sind die wichtigsten Anforderungen an die Ausbildung und medizinische Überwachung gemäß den slowenischen Arbeitsschutzvorschriften aufgeführt.

Ausbildungsanforderungen

Im Bereich der Ausbildung sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ihren Arbeitnehmern relevante Sicherheitsschulungen anzubieten. Diese Schulungen umfassen allgemeine Arbeitsschutzgrundsätze, aufgabenspezifische Gefahren und Notfallmaßnahmen. Regelmäßige

(17) Verband für Arbeits-, Verkehrs – und Sportmedizin Sloweniens; <https://www.zmdps.si>

Auffrischungsschulungen sind ebenfalls erforderlich, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitsschutzkenntnisse und – Fähigkeiten aufrechterhalten.

Jeder Arbeitnehmer muss eine Unterweisung für sicheres Arbeiten erhalten, bei:

- Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- Einführung einer neuen Technologie und neuer Arbeitsmittel,
- jeder Änderung des Arbeitsprozesses, die sich auf die Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken kann.

Zusammenfassend lassen sich die Aufgaben im Bereich der Arbeitsschutzschulung wie folgt zusammenfassen:

- 1. Gesundheits – und Sicherheitsschulungen:** Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern Gesundheits – und Sicherheitsschulungen anbieten, die für ihre spezifischen Arbeitsaufgaben relevant sind. Dazu gehören Informationen über potenzielle Risiken, sichere Arbeitspraktiken und Notfallmaßnahmen.
- 2. Regelmäßige Aktualisierung:** Die Schulungen müssen regelmäßig aktualisiert werden, um Änderungen der Arbeitsprozesse, die Einführung neuer Geräte oder die Erkennung neuer Gefahren zu berücksichtigen.
- 3. Dokumentation:** Arbeitgeber sind verpflichtet, genaue Aufzeichnungen über alle Gesundheits – und Sicherheitsschulungen zu führen, die sie ihren Mitarbeitern anbieten.

Anforderungen an die ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet (ZVZD-1, Art. 33), dafür zu sorgen, dass die Gesundheitsmaßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes von einem **Arbeitsmediziner** durchgeführt werden.

Der Arbeitgeber muss außerdem sicherstellen, dass die ärztlichen Untersuchungen der Arbeitnehmer den Risiken entsprechen, denen der Arbeitnehmer bei der Arbeit ausgesetzt ist (ZVZD-1, Art. 36).

Die Verordnung „*Vorschriften über vorbeugende ärztliche Untersuchungen von Arbeitnehmern*“⁽¹⁸⁾ legt die Art, den Umfang und den Inhalt der vorbeugenden ärztlichen Untersuchungen für Arbeitnehmer sowie die Art und die Fristen für die Durchführung dieser Untersuchungen genauer fest.

Grundlage für die Festlegung von Art, Umfang, Inhalt und Fristen jeder Vorsorgeuntersuchung ist die Risikobewertung unter besonderer Berücksichtigung der vom Arbeitgeber festgelegten Gesundheitsanforderungen und auf der Grundlage der fachlichen Beurteilung eines Arbeitsmediziners sowie der Ergebnisse von Messungen der Belastungen und Gefahren am Arbeitsplatz.

Die Fristen für regelmäßige Schulungen und Untersuchungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz dürfen zwei Jahre nicht überschreiten.

Für die Anerkennung von im Ausland durchgeführten Arbeitsschutzschulungen und Untersuchungen ist die Einhaltung der slowenischen Rechtsvorschriften erforderlich. Ausländische Arbeitgeber sollten sich beim Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit über das Anerkennungsverfahren informieren.

(18) *Vorschriften über vorbeugende medizinische Untersuchungen von Arbeitnehmern; Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 87/02, mit allen Änderungen, vom 12. 9. 2002; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV641>*

An wen können Sie sich bei Problemen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wenden?

Bei Fragen zu Arbeitsschutzthemen können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer an folgende Stellen wenden:

- dem zuständigen Ministerium – dem Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit der Republik Slowenien (MDDSZ),
- die Arbeitsaufsichtsbehörde der Republik Slowenien (IRSD), die die Aufsicht und Beratung übernimmt⁽¹⁹⁾,
- die Kammer für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ZVPD)⁽²⁰⁾ und
- die Arbeitsschutzdienstleister¹⁶.

Arbeitsunfälle⁽²¹⁾ sind eine ernste Angelegenheit, die sofortige Aufmerksamkeit und Meldung erfordern. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, diese Vorfälle den zuständigen Behörden innerhalb bestimmter Fristen und nach bestimmten Verfahren zu melden:

- Leichte Unfälle sind innerhalb von acht Tagen nach ihrem Eintritt der Krankenkasse der Republik Slowenien (ZZZS), der Arbeitsaufsichtsbehörde der Republik Slowenien (IRSD) und dem Nationalen Institut für öffentliche Gesundheit der Republik Slowenien (NIJZ) zu melden.
- Schwere Unfälle und Berufskrankheiten müssen unverzüglich der ZZZS, der IRSD und der NIJZ gemeldet werden.
- Tödliche Unfälle sind unverzüglich der ZZZS, der IRSD, der NIJZ und der Polizei der Republik Slowenien zu melden.

In der Regel bleibt die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Entsendestaat bestehen, wie in der Verordnung 883/2004, Artikel⁽²²⁾ festgelegt.

Die Kontaktdaten der genannten zuständigen Stellen:

ZZZS: Miklošičeva cesta 24, 1.000 Ljubljana; T: +386 1 3077 300, E-naslov: poskodbepriodelu@zzzs.si; gp@zzzs.si; <https://www.zzzs.si/en/>

IRSD: Štukljeva cesta 44, 1.000 Ljubljana; T: +386 1 2803 660; E-mail: gp.irsd@gov.si; <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/o-inspektoratu/>

NIJZ: Trubarjeva cesta 2, 1.000 Ljubljana; T: +386 1 2441 400; E-mail: info@nijz.si; <https://nijz.si/en/>

POLIZEI: Notruf: 113; E-Mail: gp.policija@policija.si

Wählen Sie 112, wenn Sie einen Notarzt, die Polizei, die Feuerwehr oder andere Rettungskräfte benötigen.

(19) Arbeitsaufsichtsbehörde der Republik Slowenien (IRSD); <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/>

(20) Kammer für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; <https://zbornica-vzd.si/>

(21) Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Definitionen von Unfällen und Beinaheunfällen: Unfälle und Beinaheunfälle – OSHwiki | Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

(22) Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit; Amtsblatt: ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1–123

Welche Bestimmungen sind hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen zu beachten?

ZDR-1 enthält Bestimmungen zum Schutz der Rechte bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern:

- Schutz von Frauen,
- Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft,
- Schutz von Arbeitnehmerinnen, die Opfer häuslicher Gewalt sind,
- Schutz junger Arbeitnehmer (unter 18 Jahren),
- Schutz behinderter Arbeitnehmer,
- Schutz älterer Arbeitnehmer.

Im folgenden Abschnitt konzentrieren wir uns auf den Schutz von Frauen, einschließlich des Schutzes während der Schwangerschaft und Elternschaft, sowie auf die Sicherheit von Arbeitnehmern unter 18 Jahren.

Schutz von Frauen

Die slowenische Gesetzgebung enthält keine spezifischen Bestimmungen zum Schutz von Frauen., gewährt jedoch besonderen Schutz in Verbindung mit Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit sowie elterlichen und vormundschaftlichen Pflichten (ZDR-1, Artikel 182–189).

Besonderer Schutz für Arbeitnehmer

Arbeitnehmerinnen haben aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft und Betreuungsaufgaben Anspruch auf besonderen Schutz. Arbeitgeber müssen ihnen dabei helfen, berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren (ZDR-1, Art. 182–189).

Während der Schwangerschaft und Stillzeit dürfen Arbeitnehmerinnen keine gefährlichen Arbeiten verrichten oder Überstunden leisten. Die Arbeitgeber müssen die Arbeitsbedingungen oder –zeiten anpassen.

Arbeitnehmer mit Kindern unter drei Jahren oder mit kleinen oder schwer kranken Kindern müssen Überstunden oder Nachtarbeit zustimmen. Dadurch wird sichergestellt, dass ihre persönlichen und familiären Verpflichtungen respektiert werden und sie nicht zu Arbeitszeiten gezwungen werden, die ihrem Wohlbefinden schaden könnten.

Ein Elternteil, der allein mit einem Kind unter sieben Jahren oder einem schwer kranken Kind lebt, das besonderer Pflege bedarf, ist ebenfalls von Überstunden und Nachtarbeit befreit, sofern er seine Zustimmung nicht erteilt.

KPGD (Art. 25) legt die Bedingungen für Arbeitnehmer fest, die aufgrund von Elternschaft Anspruch auf eine kürzere Arbeitszeit geltend machen. Die Verteilung der Arbeitszeit für diese Arbeitnehmer ist in ihrem Arbeitsvertrag festgelegt.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine angemessene Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, sofern die Arbeitsbedingungen dies zulassen.

Schutz junger Arbeitnehmer – unter 18 Jahren

Kinder unter 15 Jahren dürfen nicht arbeiten. Für junge Arbeitnehmer gelten zusätzliche Schutzbestimmungen.

Ein Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, darf nicht verpflichtet werden (ZDR-1, Art. 190 – 194):

- Tätigkeiten unter Tage oder unter Wasser auszuführen,
- Arbeiten, die objektiv seine körperlichen und psychischen Fähigkeiten übersteigen,
- Arbeiten, bei denen er schädlichen Einwirkungen toxischer oder krebserzeugender Stoffe oder Stoffe ausgesetzt ist, die genetische Schäden, Schäden am ungeborenen Kind oder sonstige chronische Gesundheitsschäden verursachen können,
- Arbeiten, bei denen eine schädliche Strahlenbelastung auftritt,
- Arbeiten auszuführen, bei denen Unfallrisiken bestehen, die ein Jugendlicher aufgrund seiner unzureichenden Aufmerksamkeit für die Sicherheit, seiner mangelnden Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder vermeiden kann,
- Arbeiten ausführen, die aufgrund extremer Kälte, Hitze, Lärm oder Vibrationen ein Gesundheitsrisiko darstellen,
- Ausübung von Tätigkeiten, die mit Risikofaktoren oder Verfahren verbunden sind, die die Sicherheit, Gesundheit oder Entwicklung des Arbeitnehmers gefährden, wie in einer Durchführungsverordnung oder einer Risikobewertung näher definiert,
- Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr (außer in Fällen höherer Gewalt, wenn diese Arbeit für einen bestimmten Zeitraum andauert und sofort ausgeführt werden muss und wenn nicht genügend erwachsene Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, um die Arbeit auszuführen).

Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten für Arbeitnehmer unter 18 Jahren:

- Die Arbeitszeit darf acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten,
- ein Arbeitnehmer unter 18 Jahren, der mindestens viereinhalb Stunden pro Tag arbeitet, hat während der Arbeitszeit Anspruch auf eine Pause von mindestens 30 Minuten,
- Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden zwischen zwei Arbeitstagen und eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 aufeinanderfolgenden Stunden,
- Arbeitnehmer unter 18 Jahren haben Anspruch auf sieben zusätzliche Arbeitstage Jahresurlaub.

Was bedeutet Nichtdiskriminierung in Slowenien und wo finde ich weitere Informationen?

In Slowenien ist die Gleichbehandlung durch die Verfassung⁽²³⁾, das Arbeitsverhältnissgesetz (ZDR-1) und das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (ZVarD)⁽²⁴⁾ geregelt.

ZDR-1 verbietet sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung von Arbeitnehmern und gewährleistet die Gleichbehandlung unabhängig von persönlichen Umständen wie Staatsangehörigkeit, Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Gesundheitszustand, Behinderung,

(23) *Verfassung der Republik Slowenien, Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 33/91 vom 23.12.1991, mit allen Änderungen; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=USTA1>*

(24) *Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung (ZVarD), Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 33/16, Datum der Verabschiedung: 21. 4. 2016; und Gesetz über nichtstaatliche Organisationen (ZNOrg), Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 21/18, Datum der Verabschiedung: 20. 3. 2018; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>*

Religion, Alter, sexueller Orientierung, Familienstand, Gewerkschaftszugehörigkeit, finanzieller Lage oder anderen persönlichen Merkmalen.

ZVarD (Art. 4) definiert Diskriminierung als jede ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund persönlicher Umstände, die die gleiche Anerkennung, Ausübung oder Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten behindert oder aufhebt. Diskriminierung liegt vor, wenn Personen oder Gruppen in einer vergleichbaren Situation allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder Kategorie weniger günstig behandelt werden als andere.

Um festzustellen, ob eine Handlung diskriminierend ist, muss geprüft werden, ob die Person aufgrund persönlicher Umstände weniger günstig behandelt wurde, wird oder werden könnte und ob eine vergleichbare Situation vorliegt, in der die Person weniger günstig behandelt wurde, wird oder werden könnte.

Diskriminierung kann verschiedene Formen annehmen, darunter:

- direkte und indirekte Diskriminierung (Art. 6 ZVarD),
- andere Formen der Diskriminierung (Art. 7 ZVarD)
- Belästigung und sexuelle Belästigung (Art. 8 ZVarD),
- Anweisungen zur Diskriminierung (Art. 9 ZVarD),
- Anstiftung zur Diskriminierung (Art. 10 ZVarD),
- Schikanierung (Art. 11 ZVarD).

In Slowenien ist das Diskriminierungsverbot durch verschiedene Mechanismen umfassend geregelt.

Gleichbehandlung ist in erster Linie in der Verfassung verankert und durch Rechtsakte gestützt. Wirksame rechtliche Mechanismen zum Schutz vor Diskriminierung sind gut etabliert, wobei die Mediation die wirksamste Form des außergerichtlichen Schutzes darstellt. Der gerichtliche Rechtsschutz gewährleistet zusätzlich die Einhaltung des Diskriminierungsverbots.

Zwei unabhängige staatliche Stellen sind für den Schutz der Menschenrechte und die Gewährleistung der Nichtdiskriminierung zuständig:

- Der Gleichstellungsbeauftragte, eine unabhängige staatliche Stelle, die die Gleichbehandlung fördert und vor Diskriminierung im öffentlichen und privaten Bereich schützt⁽²⁵⁾,
- Die Beschwerdestelle/Schiedsstelle, die das Verhalten der Regierung und jede Beeinträchtigung der Menschenrechte und Grundfreiheiten überwacht⁽²⁶⁾.

Die Kontaktdaten der oben genannten zuständigen Stellen sind im Kapitel „Wichtige Adressen der zuständigen Stellen in der Republik Slowenien“ aufgeführt.

(25) Verteidiger des Gleichheitsgrundsatzes; <https://zagovornik.si/>

(26) Menschenrechtsbeauftragter; <https://www.varuh-rs.si/>

Gelten für Leiharbeitnehmer andere Bedingungen als für andere entsandte Arbeitnehmer?

Entsandte Leiharbeitnehmer unterliegen denselben grundlegenden rechtlichen Bedingungen wie andere entsandte Arbeitnehmer, jedoch gelten aufgrund des dreiseitigen Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer, der Agentur und dem Nutzer (Auftraggeber) zusätzliche Vorschriften. Bei der Festlegung der Rechte der Arbeitnehmer sind die Vorschriften zu beachten, die in dem Unternehmen (Auftraggeber – Nutzer der Dienstleistungen) gelten, an den die Agentur die Arbeitnehmer überlässt (ZDR-1, Artikel 210 Absatz 2 Nummer 5; Tarifvertrag; interne Vorschriften des Nutzers der Dienstleistungen).

Die wesentlichen Bedingungen für die Verrichtung von Leiharbeit beim Entleiher sind in den Artikeln 59 bis 63 des Arbeitsverhältnissesgesetzes (ZDR-1) festgelegt:

- Der Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer muss schriftlich abgeschlossen werden (für einen befristeten oder unbefristeten Zeitraum).
- Der Vertrag muss den Namen des Verwenders und den Ort angeben, wo der Arbeitnehmer die Arbeit verrichten wird.
- Zwischen dem Vermittler und dem Nutzer (Auftraggeber) muss ebenfalls ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden, der eine Stellenbeschreibung, die Arbeitsbedingungen, die Dauer des Einsatzes usw. enthält.

Ein Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber (Agentur) vorübergehend zur Verrichtung von Arbeiten beim Nutzer entsandt wird, muss die gleichen Arbeitsbedingungen erhalten wie die eigenen Arbeitnehmer des Nutzers, die gleiche oder ähnliche Arbeiten verrichten. Zu diesen Bedingungen gehören insbesondere:

- Arbeitszeit,
- gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, einschließlich aller Zulagen, wie sie ein vergleichbarer Arbeitnehmer beim Entleiher erhält,
- Ruhe – und Pausenzeiten,
- Nachtarbeit,
- Überstunden,
- Arbeit an Feiertagen und Sonntagen,
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Mutterschutz,
- Zugang zu gemeinsamen Einrichtungen und Dienstleistungen (z. B. Kantinen, Transport, Parkplätze),
- und sonstige beschäftigungsbezogene Rechte.

Werden Leiharbeitnehmer aus dem Ausland (einschließlich Drittstaaten) entsandt, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer muss über eine kombinierte Aufenthalts – und Arbeitserlaubnis für Slowenien verfügen.
- Der Arbeitnehmer muss in einem Arbeitsverhältnis mit der Leiharbeitsagentur (nicht mit dem Kunden) stehen.
- Die Bestimmungen des Gesetzes über Beschäftigung, Selbstständigkeit und Arbeit von Ausländern (ZZSDT) müssen eingehalten werden.

Wichtig: Die Gesetzgebung verbietet ausdrücklich:

- Kettenverträge über mehrere Agenturen,
- den Einsatz von Leiharbeitnehmern als Ersatz für streikende Arbeitnehmer,
- Diskriminierung von Leiharbeitnehmern,
- die Zuweisung von Arbeitnehmern ohne Erfüllung aller gesetzlichen Voraussetzungen.

Geschäftsvorschriften für Arbeitsagenturen in Slowenien

Die Vermittlung von Arbeitnehmern durch Agenturen wird durch das Arbeitsmarktregulierungsgesetz (ZUTD)⁽²⁷⁾ und das ZDR-1 geregelt. Diese Gesetze legen die Bedingungen für die Ausübung der Tätigkeit einer Zeitarbeitsagentur fest, einschließlich der Erfordernis einer besonderen Genehmigung. (ZUTD Art. 167 bis 170). Das ZUTD regelt auch die Pflichten des Arbeitgebers, der Arbeit über eine Zeitarbeitsagentur verrichtet (Art. 165), die Pflichten des entleihenden Unternehmens (Art. 166) und die Beendigung der Tätigkeit der Agentur (Art. 171).

Eine Agentur kann ihre Tätigkeit der Vermittlung von Arbeitnehmern ab dem Datum der Eintragung in das „Register der juristischen oder natürlichen Personen für die Vermittlung von Arbeitnehmern an den Nutzer“ (Register) aufnehmen. Die Eintragung in das Register muss sowohl von inländischen als auch von ausländischen Agenturen vorgenommen werden, um Arbeitnehmer an den Nutzer vermitteln zu können⁽²⁸⁾.

Welche Meldepflichten bestehen im Falle einer Entsendung?

Im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern in die Republik Slowenien müssen Arbeitgeber und Selbstständige bestimmte Melde – und Berichtspflichten erfüllen. Die wichtigsten Anforderungen betreffen die Sozialversicherung, die Anmeldung der grenzüberschreitenden Dienstleistung und die Aufbewahrung von Unterlagen am Arbeitsort. Nachstehend finden Sie eine inhaltlich gegliederte Zusammenfassung dieser Pflichten.

Sozialversicherung – Einholung einer A1-Bescheinigung

Ausländische Arbeitgeber mit Sitz oder Wohnsitz in einem EU-/EWR-Land/der Schweiz⁽²⁹⁾ müssen die slowenischen Arbeitsgesetze einhalten, einschließlich der Mindestarbeitsbedingungen und Beschäftigungsstandards.

Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass entsandte Arbeitnehmer in ihrem Beschäftigungsland sozialversichert sind, und die Aufnahme der Tätigkeit in Slowenien anmelden.

Die A1-Bescheinigung ist ein unverzichtbares Dokument für entsandte Arbeitnehmer innerhalb der EU/des EWR/der Schweiz. Sie bestätigt, dass der Arbeitnehmer während der Dauer der Entsendung dem Sozialversicherungssystem des Landes der Beschäftigung unterliegt. Sie umfasst

(27) Gesetz über die Regulierung des Arbeitsmarktes (ZUTD); Amtsblatt der Republik Slowenien, 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 – odl. US, 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22, 59/22 – odl. US, 109/23 in 62/24 – ZUOPUE; Datum der Verabschiedung: 28. 9. 2010; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>

(28) Erläuterungen zur Erlangung einer Genehmigung oder Eintragung in das Register der Agenturen zur Sicherstellung der Arbeit von Arbeitnehmern; <https://www.gov.si teme/zagotavljanje-dela-delavcev-uporabniku/>

(29) Europäischer Wirtschaftsraum

grundlegende Sozialversicherungssysteme, darunter Krankenversicherung, Rentenversicherung, Invaliditätsversicherung und Arbeitslosenversicherung.

Selbstständige, die vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, müssen ebenfalls eine A1-Bescheinigung vorlegen, um ihre Zugehörigkeit zum nationalen Sozialversicherungssystem nachzuweisen.

Der Arbeitgeber muss die A1-Bescheinigung bei der zuständigen Sozialversicherungseinrichtung im Heimatland beantragen. Dies kann oft online über ein spezielles Unternehmensportal erfolgen. Nach der Validierung des Antrags wird die A1-Bescheinigung ausgestellt. Der Arbeitnehmer muss diese Bescheinigung während seines gesamten Auslandsaufenthalts aufbewahren.

Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU/des EWR/der Schweiz müssen eine Sozialversicherungsbescheinigung gemäß den geltenden internationalen Abkommen der Republik Slowenien einholen. Wenn kein solches Abkommen besteht, muss der entsandte Arbeitnehmer gemäß dem Grundsatz „*loci laboris*“ (Arbeitsort) weiterhin im Sozialversicherungssystem des Landes, in dem er beschäftigt ist, versichert sein und zusätzlich in das Sozialversicherungssystem des Landes, in dem die Arbeit verrichtet wird, aufgenommen werden⁽³⁰⁾.

Registrierung von Dienstleistungen – Erklärung über die Erbringung von Dienstleistungen

Vor der Erbringung von Dienstleistungen in Slowenien ist ein ausländischer Arbeitgeber oder Selbstständiger verpflichtet, sich bei der slowenischen Arbeitsagentur (ZRSZ) über ein elektronisches Formular⁽³¹⁾ zu registrieren. Die ZRSZ stellt eine Bescheinigung über die Aufnahme der Dienstleistung aus.

Die von der ZRSZ auf der Grundlage der eingereichten „Übermittlungserklärung“ geführten Aufzeichnungen enthalten folgende Angaben (ZČmIS-1, Art. 24)⁽³²⁾:

- Name oder Bezeichnung des ausländischen Arbeitgebers oder Selbstständigen,
- Anschrift des ausländischen Arbeitgebers oder Selbstständigen,
- Angaben zur Person, die für die Kontakte mit den Behörden im Aufnahmeland zuständig ist,
- Angaben zu den entsandten Arbeitnehmern und deren Wohnadressen in Slowenien,
- Art der während der Entsendung erbrachten Dienstleistung,
- Anschrift oder GPS-Koordinaten der Baustelle, auf der die Dienstleistungen erbracht werden,
- die voraussichtliche Dauer der Entsendung, einschließlich Beginn und Ende,
- Angaben zum Kunden, für den die Dienstleistung erbracht wird.

Sollten unvorhergesehene Umstände eintreten, kann die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen ohne Anwendung der Vorschriften für die langfristige Entsendung von 12 auf 18 Monate verlängert werden, sofern eine begründete Mitteilung an die ZRSZ (ZČmIS-1; Art. 16 Abs. 5) erfolgt.

Obligatorische Dokumentation vor Ort im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern

(30) Der Grundsatz „*lex loci laboris*“ ist ein grundlegendes Konzept des Arbeitsrechts. Er bedeutet „das Recht des Ortes, an dem die Arbeit verrichtet wird“. Dieser Grundsatz ist besonders wichtig für entsandte Arbeitnehmer, da er sicherstellt, dass sie unter den Arbeitsgesetzen des Aufnahmelandes geschützt sind.

(31) ZRSZ – Arbeitsagentur der Republik Slowenien – Online-Formular – Überweisungserklärung: <https://www.ess.gov.si/delodajalci/dodatne-storitve/storitve-podjetij-iz-drzav-eu/#/eu-ch-egp-states>

(32) Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (ZČmIS-1); Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 10/7, 119/21, 40/23 – ZČmIS-1, Datum der Verabschiedung: 17.2.2017; 22.3.2023; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8529>

Der ausländische Arbeitgeber stellt sicher, dass während der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen in der Republik Slowenien am Ort der Dienstleistungserbringung und auf Verlangen der IRSD folgendes zur Verfügung gestellt wird (Abs. 8 des Art. 16 ZČmIS-1):

- eine Kopie des Vertrags zwischen dem Kunden in Slowenien und dem Unternehmen als Bauleistungserbringer (im Falle einer Verweisung auf ein verbundenes Unternehmen kann auch eine vergleichbare Urkunde vorgelegt werden),
- eine von der ZRSZ ausgestellte Bescheinigung über die Aufnahme der Dienstleistungen,
- eine gültige A1-Bescheinigung für jeden entsandten Arbeitnehmer,
- Arbeitsrechtliche Unterlagen für alle entsandten Arbeitnehmer:
 - Kopien der Arbeitsverträge oder Vertragsanhänge, aus denen die Überlassung hervorgeht,
 - Kopien der Lohnabrechnungen,
 - Nachweis der Zahlungen auf das Bankkonto des Arbeitnehmers für die von jedem entsandten Arbeitnehmer geleistete Arbeit,
 - Arbeitszeitrachweise.

Auf Verlangen der Aufsichtsbehörde (IRSD) muss der ausländische Arbeitgeber die Dokumente ins Slowenische übersetzen lassen (ZČmIS-1, Art. 14, Abs. 5). Die IRSD kann diese Unterlagen vom ausländischen Arbeitgeber bis zu 24 Monate nach Beendigung der Dienstleistung anfordern (ZČmIS-1, Art. 14, Abs. 6).

Auf der Baustelle empfehlen wir außerdem Folgendes bereitzustellen:

- einen Auszug aus dem entsprechenden Handelsregister als Nachweis für die registrierte Bautätigkeit im Heimatland,
- eine Bescheinigung über die rechtmäßige Niederlassung im Beschäftigungsland,
- Bescheinigung über die erworbene Handwerkszulassung in Slowenien (ausgestellt von der OZS als zuständige Kammer für Handwerk und KMU)⁽³³⁾,
- Bescheinigung aus dem jeweiligen „Register der Bauleiter“ gemäß GZ-1⁽³⁴⁾ ⁽³⁵⁾,
- Arbeitsschutzdokumente gemäß dem Gesetz über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (ZVZD-1),
- Bescheinigung über die Registrierung bei der slowenischen Steuerverwaltung (FURS)⁽³⁶⁾.

(33) Die Verfahren zur Erlangung einer Gewerbeberechtigung und zur Eintragung in das Gewerbebuch sind in Anhang 1 erläutert.

(34) Baugesetz (GZ-1), Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 199/21, Datum der Verabschiedung: 9. 12. 2021, mit allen Änderungen; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8244>

(35) Das Verfahren zur Registrierung von Arbeitsleitern bei der jeweiligen Kammer (IZS/OZS/GZS) ist in Anhang 2 erläutert.

(36) Finanzverwaltung der Republik Slowenien (FURS): Beantragung einer Steuernummer für eine ausländische juristische Person und eine verantwortliche Person einer ausländischen juristischen Person; https://www.fu.gov.si/poslovni_dogodki_podjetja/pridobitev_davcne_stevilke_za_tuje_podjetje

Welche Sanktionen gelten bei Nichteinhaltung der Meldepflichten oder bei Verstößen gegen die Entsenderichtlinie?

Die Nichtanmeldung grenzüberschreitender Dienstleistungen oder die Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern kann für Arbeitgeber und ihre Vertreter erhebliche Geldbußen nach sich ziehen. Die Sanktionen sind im Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (ZČmIS-1), im Gesetz über Arbeitsverhältnisse (ZDR-1) und im Gesetz über Beschäftigung, Selbstständigkeit und Arbeit von Ausländern (ZZSDT) festgelegt.

Geldbußen gemäß dem Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (ZČmIS-1)

Ein ausländischer Arbeitgeber kann mit einer Geldbuße **von 6.000 EUR bis 60.000 EUR** (Artikel 14 Absatz 15) belegt werden, wenn er:

- keine gültige A1-Bescheinigungen für entsandte Arbeitnehmer vorlegen kann
- gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen in Bezug auf die Rechte entsandter Arbeitnehmer verstößt,
- wiederholt (mehr als einmal in den letzten drei Jahren) Arbeitsinspektionen (IRSD) behindert,
- Dienstleistungen erbringt, die nicht in den Bereich der im Heimatland registrierten Tätigkeit fallen (außer im Falle einer Entsendung zu einem verbundenen Unternehmen unter bestimmten Bedingungen).

Darüber hinaus kann gegen einen benannten Vertreter eine Geldbuße von 600 EUR bis 6.000 EUR verhängt werden, wenn das Unternehmen grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringt, ohne die oben genannten Anforderungen zu erfüllen.

Verstöße im Zusammenhang mit der Registrierung von Dienstleistungen (Art. 16 Abs. 8):

Ein ausländischer Arbeitgeber kann mit einer Geldstrafe **von 2.000 EUR bis 20.000 EUR** belegt werden, wenn er:

- die vorherige Anmeldung/Registrierung der Dienstleistung nicht vornimmt,
- unvollständige Angaben macht,
- Dienstleistungen erbringt, die nicht mit der Registrierung übereinstimmen,
- die vorgeschriebenen Unterlagen nicht aufbewahrt oder auf Verlangen der zuständigen Behörde nicht vorlegt,
- die erforderliche Übersetzung der Unterlagen nicht vorlegt.

Für die oben genannten Verstöße kann ein benannter Vertreter mit einer Geldstrafe **von 200 EUR bis 2.000 EUR** belegt werden.

Für ausländische Selbstständige betragen die Geldstrafen für bestimmte Verstöße die Hälfte der für Unternehmen festgelegten Strafen.

Geldstrafen nach dem Gesetz über Arbeitsverhältnisse (ZDR-1)

Bei Verstößen gegen die Rechte entsandter Arbeitnehmer in Bezug auf die Arbeitsbedingungen können folgende Geldstrafen verhängt werden:

- 3.000 EUR bis 20.000 EUR für den Arbeitgeber – juristische Person,
- 1.500 EUR bis 8.000 EUR für kleine Arbeitgeber (bis zu 10 Arbeitnehmer),
- 450 EUR bis 2.000 EUR für den benannten Vertreter des Arbeitgebers,

- 450 EUR bis 1.200 EUR für einen Selbstständigen.

Überwachung durch die zuständigen Behörden

Die Einhaltung der Bestimmungen von ZČmIS-1 und ZDR-1 wird von der Arbeitsaufsichtsbehörde der Republik Slowenien (IRSD) und der Finanzverwaltung der Republik Slowenien (FURS) überwacht, die beide eine wichtige Rolle bei der Durchsetzung der arbeitsrechtlichen und finanziellen Vorschriften spielen.

- Die Arbeitsaufsichtsbehörde (IRSD) ist für die Überwachung der Einhaltung des Arbeitsrechts, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der Rechte entsandter Arbeitnehmer zuständig.
- Die Finanzverwaltung (FURS) überwacht die Einhaltung der Steuerplichten und Sozialversicherungsbeiträge, einschließlich derjenigen, die sich aus grenzüberschreitenden Dienstleistungen ergeben.

Geldbußen gemäß ZZSDT⁽³⁷⁾

(Gilt nur für Arbeitgeber mit Sitz in Drittländern)

Ein ausländischer Arbeitgeber kann mit einer Geldbuße **von 10.000 EUR bis 75.000 EUR** belegt werden, wenn er:

- in Slowenien Dienstleistungen mit Arbeitnehmern erbringt, die nicht bei ihm beschäftigt sind,
- trotz eines Verbots der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer Dienstleistungen erbringt.

Ein Arbeitgeber oder Auftragnehmer kann mit einer Geldstrafe **von 3.000 EUR bis 30.000 EUR** belegt werden für:

- die Beschäftigung eines Ausländers ohne Genehmigung im Rahmen des Verfahrens für eine kombinierte Erlaubnis oder der EU-Blauen Karte,
- die Nichteinhaltung der Mindeststandards für Unterkunft und Hygiene,
- die Nichtmeldung des Beginns der Dienstleistungserbringung in Slowenien oder wenn ihre Arbeitnehmer Dienstleistungen erbringen, die über die Lieferung und Wartung von Waren hinausgehen,
- die Behinderung des Zugangs der Aufsichtsbehörden zu allen Unterlagen im Zusammenhang mit der Beschäftigung, der selbständigen Erwerbstätigkeit oder der Arbeitserlaubnis,
- die Nichtvorlage von Unterlagen im Zusammenhang mit der Entsendung oder die Nichtvorlage auf Verlangen während des Entsendungszeitraums.

Sonstige Verstöße gegen das ZZSDT

- EUR bis 10.000 EUR für einen Dienstleister, der unerlaubte Dienstleistungen erbringt,
- 500 EUR bis 5.000 EUR für einen benannten Vertreter, der eine vorschriftswidrige Erbringung von Dienstleistungen zulässt (z. B. Einsatz von Arbeitnehmern, die nicht beim Dienstleister beschäftigt sind, oder Erbringung von Dienstleistungen trotz eines Verbots der Beschäftigung von Ausländern),
- 500 EUR bis 2.500 EUR für einen benannten Vertreter, der die Mindeststandards für die Lebensbedingungen oder Hygiene nicht gewährleistet und/oder die Entsendungsunterlagen nicht aufbewahrt oder vorlegt,
- 500 EUR bis 1.500 EUR für eine Person, die die Mindeststandards für die

(37) Gesetz über Beschäftigung, Selbstständigkeit und Arbeit von Ausländern – ZZSDT; Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 91/21, einschließlich aller Änderungen, Datum der Verabschiedung: 16. 6.2015; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6655>

- Unterbringung oder Hygiene nicht gewährleistet, und/oder für einen von einem ausländischen Arbeitgeber benannten Vertreter, der den Beginn der Dienstleistungserbringung in Slowenien nicht meldet oder dessen Arbeitnehmer Dienstleistungen außerhalb des Umfangs der Lieferung und Wartung erbringen.

Welche besonderen Vorschriften und Verfahren gelten für die Entsendung von Drittstaatsangehörigen?

In der EU ansässige Arbeitgeber und Baudienstleister mit entsandten Arbeitnehmern

Arbeitgeber (juristische Personen oder Selbstständige) mit Sitz oder Wohnsitz in der EU/im EWR/ in der Schweiz (Arbeitgeber mit Sitz in der EU) können in Slowenien Bauleistungen erbringen, indem sie Arbeitnehmer jeder Staatsangehörigkeit entsenden, sofern alle in den Artikeln 14 bis 16 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen (ZČMIS-1) festgelegten Bedingungen erfüllt sind.

Vor Beginn der Dienstleistungen müssen sie den Beginn der Dienstleistungen bei der slowenischen Arbeitsagentur (ZRSZ) anmelden und sicherstellen, dass die Rechte der entsandten Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen dieses Handbuchs uneingeschränkt gewahrt werden.

Darüber hinaus müssen Arbeitgeber auch die Bestimmungen des Handwerksgesetzes (ObrZ-1) über die Eintragung in das Handwerksregister (bei Ausübung einer reglementierten Tätigkeit), des Baugesetzes (GZ-1) über die Registrierung von Bauleistungserbringern und die Anforderungen an die Vergabe von Unteraufträgen sowie des Gesetzes über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (ZVZD-1) einhalten, die ebenfalls in diesem Handbuch erläutert werden.

EU/EWR/Schweizer Staatsangehörige – Aufenthalt, Dauer und Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber mit Sitz in der EU nach Slowenien entsandt werden, müssen zum Zeitpunkt der Entsendung eine Aufenthaltsgenehmigung gemäß den Bestimmungen des Ausländergesetzes (ZTuj-2)⁽³⁸⁾ beantragen.

Entsante Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines EU/EWR Landes/ der Schweiz sind, müssen ihren Wohnsitz in Slowenien in den ersten 90 Tagen nach ihrer Einreise nicht anmelden. Wenn sie beabsichtigen, länger zu bleiben, müssen sie ihren Wohnsitz anmelden und eine Wohnsitzbescheinigung für die Zwecke der Beschäftigung beantragen. Der Antrag muss spätestens 90 Tage nach der Einreise bei einer beliebigen Verwaltungsstelle in Slowenien⁽³⁹⁾ gestellt werden.

Begründete Umstände können unvorhergesehene Verzögerungen des Projekts, widrige Witterungsbedingungen, verspätete Lieferung von Ausrüstung, administrative Hindernisse oder andere objektiv nachweisbare Ereignisse sein, die die rechtzeitige Erbringung der Dienstleistung verhindern.

(38) *Ausländergesetz (Ztuj-2): Amtliches Blatt der Republik Slowenien, Nr. 91/21 – Amtlicher konsolidierter Text, 95/21 – geändert, 105/22 – ZZNŠPP, 48/23, 115/23, 62/24 – ZUOPUE und 96/24 – Beschluss des Verfassungsgerichts; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5761>*

(39) *Verwaltungsstellen in Slowenien; <https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>*

Dienstleistungen mit entsandten Arbeitnehmern (EU-Bürger) können bis zu 12 Monate dauern. Unter bestimmten begründeten Umständen kann die Entsendung nach Vorlage einer begründeten Mitteilung an die ZRSZ um bis zu 6 Monate verlängert werden. In den ersten 12 Monaten und auch während der Verlängerung behalten die Arbeitnehmer ihre grundlegenden Arbeitnehmerrechte. Nach 18 Monaten haben sie Anspruch auf fast alle Arbeitnehmerrechte – mit Ausnahme derjenigen, die sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die obligatorische Teilnahme an der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung beziehen.

Entsendung von Drittstaatsangehörigen – einheitliche Entsendegenehmigung

Wenn Arbeitgeber mit Sitz in der EU Drittstaatsangehörige zur Erbringung von Bauleistungen nach Slowenien entsenden, müssen sie gemäß Art. 45 ZTuj-2 eine Einheitsgenehmigung für entsandte Arbeitnehmer (eine Einheitsgenehmigung für Aufenthalt und Arbeit) einholen. Diese Genehmigung bedarf nicht der Zustimmung der ZRSZ (ZZSDT, Art. 5 Abs. 2 Punkt 18).

Ein Antrag auf eine einheitliche Genehmigung⁽⁴⁰⁾ kann vom Ausländer oder seinem Arbeitgeber (auf der Grundlage einer Vollmacht) gestellt werden. Der Antrag auf die erste Genehmigung ist in der Regel bei der zuständigen diplomatischen und konsularischen Vertretung der Republik Slowenien im Ausland⁽⁴¹⁾ oder bei jeder Verwaltungsstelle in Slowenien zu stellen, wenn der Antragsteller bereits seinen rechtmäßigen Wohnsitz in Slowenien hat.

Die kombinierte Erlaubnis für Drittstaatsangehörige wird für die Dauer der im Entsendungsvertrag angegebenen Dienstleistungen oder für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit ausgestellt.

Unternehmen aus Drittstaaten – Entsendebeschränkungen

Ein Drittlandsunternehmen kann keine Arbeitnehmer zur Erbringung von Bauleistungen nach Slowenien entsenden, es sei denn, es hat zuvor eine lokale Niederlassung oder Tochtergesellschaft in Slowenien oder einem anderen EU-Mitgliedstaat gegründet. Selbst dann dürfen nur bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern vorübergehend entsandt werden:

- Führungskräfte für bis zu 3 Jahre,
- Fachkräfte mit einer Qualifikation der Stufe SOK 6/EQF 7,
- Arbeitnehmer zur beruflichen Weiterbildung/Ausbildung für bis zu einem Jahr.

Sie müssen mindestens 9 Monate (Führungskräfte/Fachkräfte) bzw. 6 Monate (Ausbildung) bei dem Unternehmen in ihrem Herkunftsland beschäftigt gewesen sein. Für jede Entsendung ist eine Einzelgenehmigung gemäß Art. 45b-č des ZTuj-2 erforderlich.

Die Gesetzgebung der Republik Slowenien erlaubt also keine direkte Entsendung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten zur Erbringung von Bauleistungen. Solche Arbeitnehmer dürfen in Slowenien nur arbeiten, wenn sie rechtmäßig bei einem slowenischen Arbeitgeber beschäftigt sind oder ordnungsgemäß aus einem anderen EU-Mitgliedstaat entsandt wurden. Innerbetriebliche Versetzungen aus Drittstaaten sind nur für hochqualifiziertes oder leitendes Personal zulässig, nicht jedoch für Bauarbeiter.

Grenzüberschreitende Dienstleistungen aus Drittländern (außer Bauleistungen)

Ohne Zweigniederlassung können Unternehmen aus Drittländern dennoch Arbeitnehmer für bestimmte grenzüberschreitende Dienstleistungen entsenden (Art. 36 ZZSDT):

(40) Ein Antrag auf eine einheitliche Genehmigung; <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/>

(41) Konsularischen Vertretungen Sloweniens im Ausland; <https://www.gov.si/predstavnstva/>

- Lieferung und Installation von Maschinen/Ausrüstung/Geräten,
- Schulung des Personals des Kunden,
- Demontage,
- Regelmäßige Wartung gemäß Kaufvertrag,
- Garantiereparaturen auf Kosten des Lieferanten.

Vor Beginn der Leistungserbringung muss diese bei der ZRSZ (Art. 36 Abs. 3 und 4 ZZSDT) angemeldet werden, alle weiteren erforderlichen Formalitäten, wie in diesem Handbuch beschrieben, müssen erledigt werden und die Rechte der entsandten Arbeitnehmer müssen gewährleistet sein.

Die Dienstleistungen können bis zu 14 aufeinanderfolgende Tage und maximal 90 Tage pro Kalenderjahr dauern. Der gleiche Arbeitnehmer kann nach einer Unterbrechung, die mindestens so lang ist wie die vorherige Entsendung, zurückkehren (Art. 36 ZZSDT).

Bei Verzögerungen oder Unterbrechungen muss der Arbeitgeber die ZRSZ innerhalb von 3 Tagen informieren und kann eine neue Bescheinigung erhalten (Art. 36 Abs. 6 ZZSDT).

Einheitliches Genehmigungsverfahren für entsandte Arbeitnehmer – weitere Einzelheiten

Für entsandte Arbeitnehmer muss der ausländische Arbeitgeber eine einzige Aufenthalts – und Arbeitsgenehmigung einholen (Art. 45 ZTuj-2). Ein Antrag⁽⁴²⁾ auf Erteilung der ersten einzigen Genehmigung kann bei der zuständigen diplomatischen und konsularischen Vertretung der Republik Slowenien im Ausland oder bei jeder Verwaltungsstelle in Slowenien gestellt werden.

Dem Antrag auf Erteilung einer einzigen Genehmigung sind folgende Nachweise über die Erfüllung der Voraussetzungen für die Erteilung der Zustimmung beizufügen:

- ein Lichtbild des Ausländers oder eine Referenznummer aus dem elektronischen Bildarchiv,
- ein gültiges Reisedokument (oder eine beglaubigte Fotokopie eines Reisedokuments), dessen Gültigkeit mindestens drei Monate über die beabsichtigte Aufenthaltsdauer in Slowenien hinausgeht,
- Nachweis der Sozialversicherung in dem Land, aus dem die Person entsandt wird,
- Nachweis ausreichender Existenzmittel für die Dauer des Aufenthalts im Land oder andere Garantien, dass die Person ihren monatlichen Lebensunterhalt bestreiten kann, mindestens in Höhe des Grundbetrags des Mindesteinkommens in der Republik Slowenien),
- eine Strafregisterbescheinigung des Herkunftslandes des Ausländers (immer bei der Erteilung der ersten Einreisegenehmigung, ansonsten nur auf Antrag),
- Nachweis der Registrierung des ausländischen Arbeitgebers.

Um eine Einheitsgenehmigung für einen entsandten Arbeitnehmer zu erhalten, muss der ausländische Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Slowenien entsendet, auch die Zustimmung der ZRSZ einholen. Die Verwaltungsstelle ist für das Verfahren zur Einholung der Zustimmung zuständig, und der Arbeitgeber muss folgende Unterlagen vorlegen:

- einen Vertrag über die Erbringung von Dienstleistungen für den Kunden in Slowenien,
- Nachweis, dass die entsandten Arbeitnehmer mindestens 9 Monate lang bei dem ausländischen Arbeitgeber (oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen mit Sitz in einem Drittland), der Arbeitnehmer nach Slowenien entsendet, beschäftigt waren.

(42) Ein Antrag (Nr. 15/1) auf Erteilung der ersten einzigen Genehmigung; <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/Prosnja-za-izdajo-ozroma-podaljsanje-enotnega-dovoljenja-za-napotene-delavce-45.-clen-Zakona-o-tujcih.pdf>

Die ZRSZ überprüft von Amts wegen auch Informationen über endgültige Entscheidungen oder Entscheidungen über Verstöße, die gegen Arbeitgeber oder Arbeitsvermittler, deren verantwortliche Personen oder Ausländer erlassen wurden und die gemäß den Bestimmungen des ZZSDT Auswirkungen auf Entscheidungen im Verfahren zur Erteilung oder Entziehung der Zustimmung zur Erlangung einer einzigen Genehmigung haben.

Die Erteilung einer einzigen Genehmigung für einen Arbeitnehmer, der zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen in Slowenien entsandt wird, kann einmal oder mehrmals in einem Kalenderjahr erfolgen.

Wie bereits erwähnt, darf die Gesamtdauer der Dienstleistung in einem Kalenderjahr jedoch in der Regel 90 Tage nicht überschreiten (Art. 36 ZZSDT).

Die Zustimmung zur Verlängerung der Einzelgenehmigung für einen entsandten Arbeitnehmer kann erteilt werden, wenn die Vertragserfüllung um höchstens einen Monat verlängert wird und wenn der Auftragnehmer und der Auftraggeber nachweisen, dass die Dienstleistungen aus objektiven Gründen nicht innerhalb der vereinbarten Frist erbracht werden konnten: höhere Gewalt, Verzögerungen bei der Ausführung der im Vertrag genannten Arbeiten usw. (Art. 22 Abs. 2 ZZSDT).

Kurzfristig bevollmächtigte Vertreter – wichtiger Hinweis

Ausländer, die als bevollmächtigte Vertreter in Slowenien tätig sind (bis zu 90 Tage pro Jahr), müssen ebenfalls den Beginn ihrer Tätigkeit melden. Sie müssen im slowenischen Gerichtsregister als Vertreter einer juristischen Person eingetragen sein. Die Registrierung kann bei einem SPOT oder einem Notar vorgenommen werden⁽⁴³⁾.

Es gibt drei Arten von Zustimmungen für entsandte Arbeitnehmer:

- Zustimmung zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (Art. 21, 22 des ZZSDT).
- Zustimmung zur Versetzung von Arbeitnehmern innerhalb von kapitalverbundenen Unternehmen (Art. 21, 23 ZZSDT)
- Zustimmung zur Ausbildung von entsandten und slowenischen Arbeitnehmern in verbundenen Unternehmen (Art. 21, 24 des ZZSDT).

Erwähnen wir auch eine wesentliche Bestimmung des ZZSDT, die die Bedingungen für die Unterbringung von Ausländern während der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen in Slowenien festlegt.

Arbeitgeber und Arbeitsvermittler, die Ausländern in der Republik Slowenien Unterkunft gewähren, müssen sicherstellen, dass Mindeststandards für Unterkunft und Hygiene eingehalten werden (Art. 10 des ZZSDT). Diese Standards sind in einer Durchführungsverordnung festgelegt⁽⁴⁴⁾.

Die Mindeststandards für die Unterbringung umfassen die Ausstattung, Instandhaltung, Beheizung und Beleuchtung der Räumlichkeiten sowie die maximale Anzahl der Personen, die in einem Einzelzimmer untergebracht werden dürfen, und die Mindestfläche für jedes Zimmer. Die Mindesthygienestandards legen die maximale Anzahl der Personen fest, die sanitäre Einrichtungen nutzen dürfen, die Trennung dieser Einrichtungen von anderen Wohnbereichen

(43) Liste der SPOT-Stellen und Notare; <https://spot.gov.si/en/about-spot/spot-points-and-notaries/>

(44) Verordnung über die Festlegung von Mindeststandards für die Unterbringung von Ausländern, die in der Republik Slowenien beschäftigt sind oder arbeiten; Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 62/15 vom 12.8.2015; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV12538>

sowie die Anforderungen an die Belüftung und Beleuchtung dieser Einrichtungen. Die Höhe der Miete für die Unterkunft wird vertraglich festgelegt und im Streitfall vom zuständigen Gericht bestimmt.

Weitere Informationen für Ausländer finden Sie auch auf der Webseite INFOTUJCI.SI⁽⁴⁵⁾.

Gibt es Haftungsklauseln, die Auftragnehmer im Falle der Nichtbezahlung von entsandten Arbeitnehmern betreffen?

Die Haftung für die Bezahlung von entsandten Arbeitnehmern im Baugewerbe ist in Art. 18 des ZČmIS-1 und Art. 141.a des ZDR-1 geregelt, die Bestimmungen zur subsidiären Haftung von Auftragnehmern enthalten.

Wenn ein ausländischer Subunternehmer in Slowenien die gesetzlich vorgeschriebenen Löhne an entsandte Arbeitnehmer nicht zahlt, ist der slowenische Auftragnehmer subsidiär für die Zahlung der Löhne verantwortlich.

Ein Subunternehmer ist definiert als eine juristische Person, die mit der Erbringung einer Dienstleistung oder eines Teils einer Dienstleistung beauftragt ist, für die der Hauptauftragnehmer einen Vertrag mit dem Kunden abgeschlossen hat.

Ein Arbeitgeber kann auch eine juristische oder natürliche Person sein, die einem Nutzer mit Sitz oder Wohnsitz in Slowenien Arbeitnehmer (Agentur) zur Verfügung stellt.

Werden einem entsandten Arbeitnehmer Löhne und andere Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis vorenthalten, haftet der Nutzer (also der slowenische Auftragnehmer) subsidiär dafür, dass diese Verpflichtungen für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer für ihn gearbeitet hat, erfüllt werden.

Zweck der subsidiären Haftung

Die subsidiäre Haftung dient als Schutzmechanismus für entsandte Arbeitnehmer, damit sie nicht ohne Bezahlung bleiben, wenn ein ausländischer Subunternehmer seinen Verpflichtungen nicht nachkommt. Dadurch wird auch die Möglichkeit unlauteren Wettbewerbs und Missbrauchs bei der Entsendung verringert.

Welche Informationen muss der Arbeitgeber den entsandten Arbeitnehmern vor der Entsendung mitteilen?

Gemäß slowenischem Recht (ZDR-1, Art. 210) müssen ausländische Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer schriftlich über ihre Rechte und Pflichten gemäß ZDR-1 und KPGD informieren.

Aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie 2018/957 (zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG) müssen ausländische Arbeitgeber dem Arbeitnehmer außerdem den Link zum Webportal der

(45) INFOTUJCI.SI: Informationen für Ausländer – Staatsangehörige von Drittländern; <https://infotujci.si/drzavljanitretjih-drzav/>;

Republik Slowenien mitteilen, auf dem alle Informationen zur Entsendung von Arbeitnehmern nach Slowenien veröffentlicht sind. Das Portal ist Teil der Website GOV.si⁽⁴⁶⁾.

Arbeitgeber müssen entsandten Arbeitnehmern vor ihrer Abreise schriftlich folgende Informationen zur Verfügung stellen:

- Land/Länder, in denen der entsandte Arbeitnehmer Dienstleistungen erbringen wird (Aufnahmeland),
- Die voraussichtliche Dauer der Arbeit im Ausland,
- Die Währung, in der die Vergütung für die geleistete Arbeit gezahlt wird,
- Alle Vergütungen (in bar oder in anderer Form) im Zusammenhang mit den Arbeitsaufträgen,
- Angaben darüber, ob eine Rückkehr garantiert ist und unter welchen Bedingungen,
- Bezahlung gemäß den im Aufnahmeland geltenden Rechtsvorschriften,
- Etwaige Sonderzulagen im Zusammenhang mit der Vermittlung,
- Regelungen zur Übernahme von Reisekosten sowie Kosten für Verpflegung und Unterkunft,
- Ein Link zur offiziellen nationalen Website für entsandte Arbeitnehmer.

Arbeitgeber müssen diese Informationen mindestens den Arbeitnehmern zur Verfügung stellen, die für einen Zeitraum von mehr als vier Wochen in ein anderes Land entsandt werden.

(46) Online-Portal für entsandte Arbeitnehmer: <https://www.gov.si/teme/napotitev-delavcev-na-delo-v-tujino/>

Glossar

Liste der Abkürzungen

EWK (EGP)	Europäischer Wirtschaftsraum
EU	Europäische Union
FURS	Finanzverwaltung der Republik Slowenien
GOV.SI	Zentrale Website der Republik Slowenien für den einfachen Zugang zu Informationen über die Organisation und Funktionsweise der staatlichen Verwaltung
GZ-1	Baugesetz
GZS	Industrie – und Handelskammer Sloweniens
IRSD	Arbeitsaufsichtsbehörde Sloweniens
IZS	Slowenische Ingenieurkammer
KPGD	Tarifvertrag für das Baugewerbe
MDDSZ	Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit
MF	Finanzministerium
obrZ	Kleinunternehmen
OSH	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
OZS	Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Sloweniens
OOZ Kamnik	Regionale Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Kamnik
OOZ Nova Gorica	Regionale Handwerks – und Kleinunternehmerkammer von Nova Gorica
PISRS	Rechtlich – das Informationssystem der Republik Slowenien
RS	Republik Slowenien
ZČmIS-1	Gesetz über die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen
SDGD	Bauarbeitergewerkschaft
MwSt (DDV)	Mehrwertsteuer
ZAID	Gesetz über architektonische und ingenieurtechnische Tätigkeiten
ZAPS	Kammer für Architektur und Raumgestaltung
ZDR-1	Gesetz über Arbeitsbeziehungen
ZMinP	Gesetz über Mindestlöhne
ZPPK	Gesetz zur Regelung des Verfahrens zur Anerkennung von Berufsqualifikationen
ZRSZ	Arbeitsverwaltung Sloweniens
ZVarD	Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung
ZZSDT	Gesetz über Beschäftigung, Selbständigkeit und Arbeit von Ausländern

ZZZS	Krankenversicherungsanstalt Sloweniens
ZTuj-2	Ausländergesetz
ZVZD	Kammer für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
ZVZD-1	Gesetz über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Nützliche Quellen und Kontakte

Zuständige Behörden in der Republik Slowenien

Im Rahmen des von der EU kofinanzierten Projekts Post-meet, Nr. 101140103 – ESF-2023-POW-UDW, sind folgende Kammern, die das Handwerk und KMU vertreten, beteiligt:

Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Kamnik

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik

+386 1 831 98 10

ooz.kamnik@ozs.si

www.ooz-kamnik.si

Handwerks – und Kleinunternehmerkammer von Nova Gorica

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica

+386 5 330 66 00

ooz.novagorica@ozs.si

www.ooz-novagorica.si



Ministerien und Behörden innerhalb der Ministerien

Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit (MDDSZ)

Das MDDSZ erarbeitet Vorschriften in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitsschutz und Entsendung von Arbeitnehmern aus und nach Slowenien. Das MDDSZ überwacht auch die Umsetzung der Vorschriften im Rahmen der Arbeitsaufsichtsbehörde (IRSD).

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

+386 1 3697 700

gp.mddsz@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>

Arbeitsaufsichtsbehörde der Republik Slowenien (IRSD)

Die IRSD, die zum MDDSZ gehört, überwacht die Durchsetzung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und allgemeinen Rechtsakten in Bereichen wie Arbeitssicherheit, Arbeitsbeziehungen, Mindestlohn, Beschäftigung, ausländische Arbeitskräfte, Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Streiks. Sie bietet auch Beratung in ihren Fachgebieten an.

Adresse Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

+386 1 2803 660

gp.irsd@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/o-inspektoratu/>

Ministerium für Inneres (MNZ)

Die grundlegende Aufgabe des MNZ ist die Gewährleistung der Sicherheit im Land, insbesondere durch Maßnahmen in den Bereichen öffentliche Sicherheit und Polizei, administrative innere Angelegenheiten, Migration und Einbürgerung von Ausländern. Das Innenministerium ist gemäß ZTuj-2 für Fragen der Einreise und des Aufenthalts von Arbeitnehmern zuständig, die zur Arbeit in die Republik Slowenien entsandt werden.

Štefanova ulica 2, 1501 Ljubljana

+386 1 4284 000

gp.mnz@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-notranje-zadeve/o-ministrstva/>

Sozialversicherungsträger

Die Arbeitsagentur der Republik Slowenien (ZRSZ)

Die ZRSZ nimmt Anträge von Arbeitgebern auf Erbringung von Dienstleistungen mit nach Slowenien entsandten Arbeitnehmern entgegen und ist für die Erteilung der Zustimmung zur Erteilung einer einzigen Aufenthalts – und Arbeitserlaubnis für ausländische Staatsbürger zuständig.

Rožna dolina, cesta IX 6, 1000 Ljubljana

+386 1 4790 900

gpzrsz@ess.gov.si

www.ess.gov.si

Krankenversicherungsanstalt Sloweniens (ZZZS)

ZZZS ist Träger und Anbieter der obligatorischen Krankenversicherung in der Republik Slowenien und im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern die zuständige Behörde für die Umsetzung der Bestimmungen im Bereich der Gesundheitsversorgung und die Festlegung der Rechtsvorschriften, die im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern gelten. Auf Antrag des Arbeitgebers stellt die ZZZS für aus Slowenien entsandte Arbeitnehmer eine A1-Bescheinigung aus, die bestätigt, dass sie in das slowenische Sozialversicherungssystem eingebunden sind.

Miklošičeva cesta 24, 1000 Ljubljana

+386 1 3077 300

gp@zzzs.si

<https://www.zzzs.si/>

Aufgaben der öffentlichen Verwaltung

Verwaltungseinheiten

Verwaltungseinheiten werden zur Wahrnehmung staatlicher Verwaltungsaufgaben eingerichtet, die an 58 Standorten wahrgenommen werden. Die Zuständigkeitsbereiche der Verwaltungseinheiten werden so festgelegt, dass eine rationelle und effiziente Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben gewährleistet ist. Im Zusammenhang mit der Einreise und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Slowenien regeln die Verwaltungseinheiten die Verfahren zur Erteilung der einheitigen Aufenthalts – und Arbeitsgenehmigungen sowie zur Anmeldung des vorübergehenden Aufenthalts.

<https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>

Vertretungen im Ausland

Die Vertretungen Sloweniens im Ausland nehmen die Aufgaben wahr, die in dem Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen, dem Wiener Übereinkommen über die Vertretung von Staaten in ihren Beziehungen zu internationalen Organisationen universeller Art und dem Wiener Übereinkommen über konsularische Beziehungen festgelegt sind.

Wenn Sie Informationen darüber suchen, wie Ihnen Vertretungen im Ausland helfen können, lesen Sie den Abschnitt „Hilfe von slowenischen Vertretungen im Ausland“:

Botschaften:

<https://www.gov.si/predstavnistva/#e2677>

Ständige Vertretungen bei internationalen Organisationen:

<https://www.gov.si/predstavnistva/#e139057>

Konsulate mit einem professionellen Konsularbeamten:

<https://www.gov.si/predstavnistva/#e2678>

Vertretungen nach Ländern:

<https://www.gov.si/drzave/>

Weitere zuständige Institutionen

Beauftragter für Gleichstellungsfragen der Republik Slowenien

Der Anwalt für Gleichstellungsfragen der Republik Slowenien (Zagovornik načela enakosti) ist eine unabhängige staatliche Einrichtung, die zur Förderung der Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung eingerichtet wurde.

Železniška cesta 16, 1000 Ljubljana

+386 1 4735 531

080 81 80

gp@zagovornik-rs.si

<https://zagovornik.si/>

Menschenrechtsbeauftragter der Republik Slowenien

Der Menschenrechtsbeauftragte (Varuh človekovih pravic) überwacht das Verhalten aller Staatsgewalten in Slowenien und deren mögliche Eingriffe in die Menschenrechte und Grundfreiheiten des Einzelnen.

Dunajska cesta 56, 1000 Ljubljana

+386 1 4750 050

080 15 30

info@varuh-rs.si

<https://www.varuh-rs.si/>

Vertretungsorgane (Arbeitgeberverbände)

Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Sloweniens (OZS)



Die OZS ist eine Dachorganisation, die zusammen mit 62 regionalen Kammern (OOZ) ein Wirtschaftszentrum zur Unterstützung von KMU bildet.

Zu ihren Hauptaufgaben gehören die Überwachung der Gesetzgebung, die Behandlung von Fragen im Zusammenhang mit Handwerk und Unternehmertum sowie die Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder gegenüber lokalen, regionalen und staatlichen Behörden sowie innerhalb der EU-Institutionen. Die Organisation bietet ihren Mitgliedern zahlreiche Dienstleistungen und Schulungsprogramme an, um die Entwicklung von KMU zu beschleunigen.

Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana
+386 1 5830 500
info@ozs.si
<https://www.ozs.si>

***Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Kamnik**

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik
+386 1 831 98 10
ooz.kamnik@ozs.si
www.ooz-kamnik.si

***Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Nova Gorica**

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica
+386 5 330 66 00
ooz.novagorica@ozs.si
www.ooz-novagorica.si

** Beide regionalen Kammern sind Partner im Projekt Post-Meet. Das System der Handwerks – und Kleinunternehmerkammern umfasst die Dachorganisation (OZS) und 62 regionale Kammern.*

GZS – Kammer für Bauwesen und Baustoffindustrie Sloweniens (GZS ZGIGM)

Die GZS ZGIGM vereint ihre Mitglieder aufgrund ihres gemeinsamen Interesses, in Bereichen, die für Mitglieder aus der Bauindustrie und der Baustoffproduktion wichtig sind, gegenüber dem Staat, den Gewerkschaften, Organen und Institutionen der Europäischen Union und anderen Partnern bei der Verabschiedung und Umsetzung der Wirtschaftspolitik, der Gesetzgebung und der Bedingungen für das Funktionieren des Wirtschaftssystems aufzutreten und Einfluss zu nehmen.

Dimičeva ulica 13, 1504 Ljubljana
+386 1 5898 242
zgigm@gzs.si
https://www.gzs.si/zbornica_gradbenistva_in_industrije_gradbenega_materiala

Berufskammern

Kammer für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ZVZD)

Die ZVZD leistet einen Beitrag zur besseren Förderung und Umsetzung eines angemessenen Niveaus der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und anderen Organisationen und Institutionen.

Miklošičeva cesta 38, 1000 Ljubljana
+386 1 4303 256
info@zbornica-vzd.si
<https://zbornica-vzd.si/>

Slowenische Ingenieurkammer (IZS)

Die IZS ist eine unabhängige Berufsvereinigung zugelassener Ingenieure. Die Kammer erfüllt Aufgaben und Tätigkeiten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und ihrer Satzung und

gewährleistet die Professionalität und den Schutz der öffentlichen Interessen im Bereich der Raumplanung und des Bauwesens sowie den Schutz Dritter.

Jarška cesta 10b, 1000 Ljubljana

+386 1 5473 333

izs@izs.si

<https://www.izs.si/>

Kammer für Architektur und Raumplanung Sloweniens (ZAPS)

Die ZAPS ist ein Berufsverband von zugelassenen Architekten, zugelassenen Landschaftsarchitekten und zugelassenen Raumplanern und erfüllt die gesetzlich festgelegten Aufgaben zur Gewährleistung der Professionalität und des Schutzes der öffentlichen Interessen im Bereich der Raumplanung und des Bauwesens sowie des Schutzes Dritter.

Vegova ulica 8, 1000 Ljubljana

+386 1 2420 670

zaps@zaps.si

<https://zaps.si/>

Gewerkschaften und Vertreter der Bauarbeiter

SDGD – Gewerkschaft der Bauarbeiter Sloweniens

Die Gewerkschaft der Bauarbeiter Sloweniens ist eine freiwillige Organisation, die von Arbeitnehmern gegründet wurde, um ihre Bedürfnisse und Interessen gemeinsam zu vertreten. Sie konzentriert sich auf die Verbesserung der wirtschaftlichen, materiellen und sozialen Bedingungen sowie auf den Schutz der Arbeitnehmerrechte.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 4341 220

oskar.komac@sindikat-zsss.si

marko.tanasic@sindikat-zsss.si

<https://sdgd.si/>

Beratungsstelle für Arbeitnehmer (Delavska svetovalnica)

Die Arbeitnehmerberatungsorganisation ist eine gemeinnützige Organisation, die sich für die Verteidigung, den Schutz, die Förderung und die Entwicklung der Arbeits-, Sozial- und Statusrechte von Arbeitnehmern und anderen schutzbedürftigen Gruppen einsetzt, wobei sie besonderes Augenmerk auf die Achtung der Rechte von entsandten Arbeitnehmern legt.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 4341 293, 080 1434

info@delavskasvetovalnica.si

<https://delavskasvetovalnica.si/>

Anhänge

Anhang 1: Verfahren zur Erlangung einer Gewerbeberechtigung für gelegentliche handwerkliche Tätigkeiten in Slowenien

Gemäß den slowenischen Vorschriften ⁽⁴⁷⁾ ⁽⁴⁸⁾ sind für die Ausübung handwerklicher Tätigkeiten entsprechende berufliche Qualifikationen erforderlich. Ausländische juristische Personen, die in Slowenien kurzfristig handwerkliche Dienstleistungen erbringen, müssen daher eine Handwerksgenehmigung (*obrtno dovoljenje*) einholen und sich unter Verwendung des vorgeschriebenen Formulars ⁽⁴⁹⁾ in das Handwerksregister (*vpis v obrtni register*) bei der Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Sloweniens (OZS) ⁽⁵⁰⁾ eintragen lassen. Eine Handwerksgenehmigung ist ein Jahr lang gültig und muss bei Bedarf verlängert werden ⁽⁵¹⁾.

Anhang 2: Bedingungen für die Ausführung von Bauarbeiten auf Baustellen für Auftragnehmer – Eintragung in das entsprechende Verzeichnis gemäß GZ-1

Das Baugesetz (GZ-1) ³⁵ regelt die Bedingungen für die Errichtung und Nutzung von Bauwerken sowie andere Fragen im Zusammenhang mit dem Bauwesen. Für ausländische Anbieter legt das Gesetz in Artikel 20 die Bedingungen für die dauerhafte (ständige) und vorübergehende (grenzüberschreitende) Erbringung von Bauleistungen fest.

Bauunternehmer mit Sitz in der EU/im EWR/in der Schweiz oder in einem Land, mit dem ein entsprechendes internationales Abkommen besteht (Vertragsstaaten), können in Slowenien dauerhaft oder vorübergehend Baut der Schweiz oder einem Land, mit dem ein entsprechendes internationales Abkommen geschlossen wurde (Vertragsstaaten), können in Slowenien dauerhaft oder vorübergehend Bauleistungen in allen Rechtsformen erbringen, wenn sie die Voraussetzungen für die rechtmäßige Ausübung der Tätigkeit im Land ihres Sitzes erfüllen.

(47) *Kleinunternehmen (ObrZ)*, Amtsblatt der Republik Slowenien Nr. 40/04 vom 12. August 1994 mit allen Änderungen; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO355>

(48) *Verordnung über handwerkliche Tätigkeiten*, Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 63/13; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED6436>

(49) *Antrag auf Erteilung einer Genehmigung für die vorübergehende Ausübung einer handwerklichen Tätigkeit*; <https://www.ozs.si/datoteke/ozs/staro/Media/Dokumenti/ZA%20CLANE/OD%20-%20licence%20-%20dvoliInice/Vloge%20in%20obrazci/OD/vloga%20za%20isdajo%20permits%20o%20for%C4%8Dasnem%20doing%20OD.pdf>

(50) Kammer für Handwerk und Kleinunternehmen Sloweniens; *Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS)*; <https://www.ozs.si/javna-pooblastila>

(51) *Antrag auf Verlängerung einer Genehmigung für die vorübergehende Ausübung einer handwerklichen Tätigkeit*

Anbieter aus Drittländern können die Tätigkeit unter denselben Bedingungen und bei Erfüllung der Bedingung der materiellen Gegenseitigkeit ausüben.

Diese Bedingung ist erfüllt, wenn slowenische Anbieter in ihrem Land die Tätigkeit unter vergleichbaren Bedingungen ausüben können. Hat ein Anbieter Geschäftsstellen in mehreren Ländern, wird bei der Beurteilung der materiellen Gegenseitigkeit die Rechtsordnung des Landes mit den strengeren Vorschriften berücksichtigt.

Unabhängig von ihrer Herkunft müssen ausländische Anbieter, die auf dem slowenischen Markt tätig werden möchten:

- eine Haftpflichtversicherung für Schäden im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Tätigkeit gemäß GZ-1 (Mindestversicherungssumme 50.000 €; eine im Ausland abgeschlossene Versicherung ist ebenfalls gültig, wenn sie Schäden in der Republik Slowenien angemessen abdeckt)
- die Mitwirkung eines entsprechend qualifizierten Fachmanns für die Bauleitung bzw. die Leitung der Arbeiten gemäß GZ-1 sicherstellen,
- für die Eintragung des verantwortlichen Bauleiters bei der zuständigen Kammer sorgen.

Haftpflichtversicherung

Als ordnungsgemäß abgeschlossene Versicherung gilt der Nachweis einer in der Republik Slowenien oder einem anderen Land abgeschlossenen Haftpflichtversicherung. Die Haftpflichtversicherung ist angemessen, wenn sie die Haftung für Schäden umfasst, die dem Investor oder Dritten im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Tätigkeit entstehen, und Schäden aufgrund von Fahrlässigkeit, Fehler oder Unterlassungen des Auftragnehmers und seiner Mitarbeiter, wobei die jährliche Versicherungssumme mindestens 50.000 € betragen muss (Artikel 16 GZ-1).

Die Beteiligung von Baufachleuten an der Leitung von Baustellen – Bauleiter

Das Baugesetz GZ-1 und das Gesetz über die Tätigkeit von Architekten und Ingenieuren – ZAI⁽⁵²⁾, die für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern im Bauwesen gelten, gelten auch für entsandte Arbeitnehmer. Fachleute in den Bereichen Planung, Überwachung und Bauleitung legen die Bedingungen für die Ausübung dieser Berufe fest.

Ausländische Bieter müssen je nach Art der Bauarbeiten die Mitwirkung eines Bauleiters sicherstellen, der die Baustelle⁽⁵³⁾ leiten und deren Status (Eintragung in das Register) bei einer der zuständigen Kammern regeln kann:

(52) Gesetz über architektonische und ingenieurtechnische Tätigkeiten (ZAI), Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 61/17 vom 24. Oktober 2017 und 133/22 – Entscheidung des Verfassungsgerichts; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAK07342>

(53) Absatz 4 des Artikels 20 GZ-1 legt fest, dass „der ausländische Bieter die Mitarbeit der Person sicherstellen muss, die die Bauarbeiten leitet“.

Art. 19 Abs. 2 GZ-1 sieht vor, dass die Bauleitung von folgenden Personen übernommen werden kann: zugelassene Sachverständige, Bauleiter, Meister im Bauwesen und Vorarbeiter.

Die Anerkennung der beruflichen Qualifikation als Bauleiter für Ausländer, die in der Republik Slowenien als Bauleiter tätig sein möchten, ist in den Artikeln 21, 22 und 23 geregelt, wobei die öffentliche Behörde des IZS auch mit der Durchführung des Verfahrens zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation als Bauleiter betraut ist.

GZ-1 regelt nicht die Anerkennung von Berufsqualifikationen für Meister im Bauwesen und Bauvorarbeiter für Ausländer, die als Bauleiter in der Republik Slowenien tätig sein möchten. Daher ermächtigt das Gesetz die OZS und die GZS nicht ausdrücklich zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. In diesen Fällen wenden sich die Auftragnehmer an die OZS und die GZS, wo ihnen das Verfahren zur Anerkennung der beruflichen Qualifikationen für Meister im Bauwesen und Bauleiter erläutert wird. Die Verfahren zur Anerkennung dieser Kategorien werden gemäß dem Gesetz über das Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe (ZPPPK) durchgeführt.

- **Die slowenische Ingenieurkammer (IZS)**⁽⁵⁴⁾ führt die Anerkennung der beruflichen Qualifikation für die Bauleitung, die Fachprüfung für Bauleiter, Ingenieure und Mitarbeiter mit höherer technischer Ausbildung durch und führt das Register der Bauleiter auf den Stufen „Vz, Vm und Vnp“*.
- **Die Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Sloweniens (OZS)**⁽⁵⁵⁾ führt ein Verzeichnis (Register) der Bauleiter für Meister im Bauwesen, führt Meisterprüfungen durch und erteilt Handwerksberechtigungen. Mit der bestandenen Meisterprüfung erwerben die Kandidaten einen Titel, z. B. Maurermeister, Klempner-Dachdeckermeister, und können sich in das Verzeichnis der Bauleiter bei der OZS (Kategorie Mi*) eintragen lassen.
- **Die slowenische Handelskammer (GZS)**⁽⁵⁶⁾ führt ein Register der Bauleiter für Bauvorarbeiter und führt auch Prüfungen zum Erwerb des Titels „Bauvorarbeiter“ durch. Bauvorarbeiter können sich in das Verzeichnis der Bauleiter bei der GZS eintragen lassen (Kategorie Di*)
- Für die Ausführung von Aufgaben gemäß den Bestimmungen des ZAID regeln ausländische Anbieter die Einzelheiten bei der zuständigen **Zbornica za arhitekturo in prostor Slovenije (ZAPS)**⁽⁵⁷⁾. Dabei handelt es sich um zugelassene Architekten und Raumplaner.

Anmerkung: Die Gesetzgebung verlangt keine Haftpflichtversicherung und keine Eintragung in das Verzeichnis der Bauleiter für solche Baufertigungsarbeiten (wie Malerarbeiten, Boden – und Wandbeläge und Ähnliches), die keinen wesentlichen Einfluss auf die Erfüllung der wesentlichen Anforderungen aus Artikel 25 GZ-1 haben.

Detaillierte Erläuterungen zu den Verfahren für die Anerkennung von Berufsqualifikationen finden Sie auf der offiziellen Website der Republik Slowenien GOV.SI⁽⁵⁸⁾ und im Gesetz über das Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen für die Ausübung reglementierter Berufe (ZPPPK)⁽⁵⁹⁾.

*Klassifizierung der Berufe der Arbeitsleiter nach ihrem Bildungsniveau

Vz – Studiengänge des ersten Zyklus (Berufsfachhochschulabschluss)

Vm – höhere technische Ausbildung (akademischer Bachelor)

Vnp – höhere technische Ausbildung

Mi & Di – Meisterprüfung und Vorarbeiterprüfung

Tätigkeiten von Arbeitsleitern, die in einzelnen Berufsfeldern zertifiziert sind	Vz	Vm	Vnp	Mi&Di
Management des gesamten oder eines wesentlichen Teils des Baus von KOMPLEXEN Bauwerken	X			
Management der gesamten oder eines wesentlichen Teils der Errichtung von WENIGER KOMPLEXEN Strukturen	X	X		

(54) *Slowenische Ingenieurkammer: Verfahren zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation von Bauleitern: Verfahren und Rolle; EU-Bürger – IZS; <https://www.izs.si/poklicne-kvalifikacije/drzavljan-eu/>*

(55) *Die Handwerks – und Kleinunternehmerkammer Sloweniens (OZS); <https://www.ozs.si/javna-pooblastila>*

(56) *Die slowenische Handelskammer (GZS); <https://www.gzs.si/>*

(57) *Kammer für Architektur und Raumplanung Sloweniens – ZAPS; <https://zaps.si/>*

(58) *Gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen; <https://www.gov.si/teme/vzajemno-priznavanje-poklicnih-kvalificacij/>*

(59) *Gesetz über das Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen für die Ausübung reglementierter Berufe (ZPPPK); Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 39/16; vom 19. 5. 2016, mit allen Änderungen; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7077>*

Tätigkeiten von Arbeitsleitern, die in einzelnen Berufsfeldern zertifiziert sind	Vz	Vm	Vnp	Mi&Di
Management der gesamten oder eines Großteils der Bauarbeiten in KOMPLEXEN und WENIGER KOMPLEXEN Strukturen	X	X	X	X
Verwaltung von UNKOMPLEXEN Strukturen und EINZELNEN Bauarbeiten (z. B. Mauerwerk und Fassaden, Elektroinstallationen, Installation von Heizungs-, Klima – und Lüftungsanlagen, Holz – und Dacharbeiten usw.)	X	X	X	X

Weitere Informationen zu den Bildungsstufen finden Sie im Artikel auf der Website⁽⁶⁰⁾.

(60) Bildungsstufen in Slowenien: <https://www.gov.si/en/topics/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

