

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht wurde 2013 umfassend geändert, der Abschluss von Arbeitsverhältnissen vereinfacht und unbefristete Arbeitsverhältnisse gefördert.

26.07.2021

Von **Katja Stadler (Leiterin Recht und Steuern, AHK Slowenien) | Ljubljana**

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

| | |
|--|--|
| Vergütung | Wird durch Kollektivverträge geregelt |
| Mindestlohn (brutto) | 2021: 1.024,24 Euro/Monat |
| Arbeitsstunden pro Woche | Mindestens 36 und höchstens 40 (inklusive täglicher bezahlter Pause von 30 Minuten) |
| Regelarbeitstage pro Woche | Montag bis Freitag |
| Zulässige Überstunden | 8 Stunden/Woche; 20 Stunden/Monat; 170 Stunden/Jahr; Tagesarbeitszeit darf auch einschließlich Überstunden 10 Stunden nicht überschreiten; Jahresüberstundenzahl kann mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers auf bis zu 230 Stunden/Jahr erhöht werden |
| Bezahlte Feiertage | 12 |
| Bezahlte Urlaubstage | 20 (bei 5-Tage-Woche) plus einen zusätzlichen Urlaubstag für jedes Kind unter 15 Jahren |
| Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen | Urlaubsgeld (13. Monatsgehalt) |
| Tage mit bezahltem Arbeitsausfall | Sieben Werktage im Jahr |

| | |
|--|---|
| Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit | Bis zu 30 Werktage pro einzelne Krankheit; die Lohnfortzahlung seitens des Arbeitgebers ist insgesamt auf 120 Werktage im Kalenderjahr begrenzt |
| Probezeit | Grundsätzlich bis zu 6 Monate mit Verlängerungsmöglichkeit in Fällen vorübergehender Abwesenheit |

Quelle: AHK Slowenien

Rechtsgrundlagen

Seit dem Beitritt Sloweniens zur Europäischen Union (EU) im Jahr 2004 sind freie Einreise und freier Aufenthalt im Land garantiert. Für die Aufnahme einer Tätigkeit benötigen EU-Bürger keine Arbeitsgenehmigung mehr. Allerdings muss der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis bis zum achten Tag der Arbeitsaufnahme registrieren lassen.

Rechtsgrundlage des slowenischen Individualarbeitsrechts ist in erster Linie das Gesetz über die arbeitsrechtlichen Beziehungen (Zakon o delovnih razmerjih; ZDR). Weitere Grundlage ist das Gesetz zur Regelung des Arbeitsmarktes (Zakon o urejanju trga dela; ZUTD-A, Uradni List 21/2013, seit 12. April 2013 in Kraft). Beschäftigungsverhältnisse von Ausländern regelt das Gesetz über die Beschäftigung und Arbeit von Ausländern (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev; ZZDT-1, Uradni List 26/2011, in Kraft getreten am 23. April 2011).

Seit Dezember 2018 gilt das neue Mindestlohngesetz. Für den Zeitraum ab 2020 wird dort der Mindestlohn neu definiert. Danach werden alle gesetzlich und tarifvertraglich vorgesehenen Zulagen, Bonifikationen für erfolgreiche Arbeit beziehungsweise Geschäftserfolge sowie Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit und für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen nicht mehr auf den Mindestlohn angerechnet. Das hat unter dem Strich eine enorme Lohnsteigerung zur Folge. Das Gesetz ist jedoch derzeit noch Gegenstand von Debatten, sodass weitere Änderungen nicht auszuschließen sind.

Vertragsabschluss

Bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber seit der Änderung des ZDR-1 mit weniger administrativen Verpflichtungen belastet. So kann insbesondere die Veröffentlichung freier Stellen auch online erfolgen, und eine elektronische Kommunikation mit Bewerbern, Arbeitnehmern, Gewerkschaften und anderen Beteiligten ist erlaubt.

Arbeitsverträge bedürfen der Schriftform. Sie sind grundsätzlich unbefristet abzuschließen. Ausnahmen sind gemäß Art. 54 ZDR-1 nur für vorübergehende Tätigkeiten und saisonale Arbeiten zulässig. Der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverträge, welche insgesamt einen Zeitraum von zwei Jahren überschreiten (Kettenarbeitsverträge), ist grundsätzlich unzulässig.

Nach Artikel 125 ZDR-1 beträgt die Probezeit sechs Monate. Zu erwähnen ist, dass mit dem neuen Arbeitsgesetz maximal 25 Prozent aller Arbeitnehmer als Leiharbeiter eingestellt sein dürfen und die Kosten für Zeitarbeiter angehoben wurden. Zudem wurde das Verbot der Häufung von Zeitarbeitsverträgen für mehr als zwei Jahre dahingehend geändert, dass es sich nun nicht mehr auf den einzelnen Arbeitnehmer bezieht, sondern auf eine bestimmte Stelle. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber eine bestimmte Position, für die ein ständiger Bedarf besteht, nur für die Dauer von zwei Jahren mit einem befristet angestellten Arbeitnehmer besetzen dürfen. Anschließend muss die Stelle mit einem unbefristet angestellten Arbeitnehmer besetzt werden.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die volle Wochenarbeitszeit beträgt in der Regel 40 Stunden und darf 36 Stunden nur bei starkem Gesundheitsrisiko unterschreiten (Art. 143 ZDR-1). In der bezahlten Wochenarbeitszeit enthalten ist eine tägliche Pause von 30 Minuten beziehungsweise einer anteiligen Länge bei Teilzeitarbeit.

Für Überstunden, Nachtarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind gemäß Art. 128 ZDR-1 Zuschläge zu zahlen. Die Anzahl der Überstunden, die der Arbeitnehmer ableisten darf, ist gemäß Art. 144 ZDR-1 beschränkt. Außerdem steht dem Arbeitnehmer für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit eine Lebensarbeitszeitzulage in Höhe von 0,5 Prozent vom Bruttomonatsgehalt zu.

Im Krankheitsfall erhalten Arbeitnehmer bis zum 30. Werktag (maximal für 120 Werktage im Kalenderjahr) eine Lohnfortzahlung in Höhe von 80 Prozent ihres letzten Monatsgehaltes von ihrem Arbeitgeber. Danach haben sie einen sozialversicherungsrechtlichen Anspruch auf Krankengeldzahlung ihrer Krankenkasse in Höhe von 80 Prozent ihres Durchschnittseinkommens, in Ausnahmefällen auch 90 oder 100 Prozent, beispielsweise bei arbeitsbedingter Krankheit.

Mutterschutz und Elternurlaub werden in Slowenien im Normalfall zusammen für ein Jahr gewährt. Die Freistellung für ein Jahr setzt sich aus 3 Monaten Mutterschutz (wird nur der Mutter gewährt) und 9 Monaten Elternzeit (kann der Mutter oder dem Vater gewährt werden) zusammen. In der Regel nimmt die Mutter die Elternzeit.

Vertragsbeendigung

Das slowenische Arbeitsrecht kennt die ordentliche und die außerordentliche Kündigung. Durch die aktuellen Änderungen des ZDR-1 versucht der Gesetzgeber, den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge für Arbeitgeber attraktiver zu gestalten. Dies will er erreichen, indem er die sich aus einer Kündigung ergebenden Kosten verringert.

Bei einer Kündigung des Arbeitnehmers beträgt die Kündigungsfrist 15 Tage (Arbeitsverhältnis unter 1 Jahr) beziehungsweise 30 Tage bei längerer Beschäftigungszeit. Es kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden, jedoch nicht länger als 60 Tage.

Wenn der Arbeitgeber die Kündigung aus betrieblichen Gründen oder Arbeitsunfähigkeit ausspricht, sind je nach der Beschäftigungsdauer die Mindestfristen von 15 (bisher 30) bis zu 80 Tagen (bisher 120) zu beachten. Bei einer Kündigung wegen schuldhafter Pflichtverletzung sind es 15 Tage.

Bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber aus betrieblichen oder persönlichen Gründen erhalten Arbeitnehmer eine Abfindung. Diese ist von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig und wurde mit der Gesetzesnovelle pro Beschäftigungsjahr auf ein Fünftel bis ein Drittel des durchschnittlichen Monatsgehalts verringert (Artikel 108 ZDR-1).

Nach der Gesetzesnovelle steht dem Arbeitnehmer insbesondere dann ein außerordentliches Kündigungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber es drei Monate oder länger versäumt, Sozialversicherungsbeiträge für ihn abzuführen (111 ZDR-1). Die Voraussetzungen für ein außerordentliches Kündigungsrecht des Arbeitgebers regelt Art. 110 ZDR-1.

Dieser Beitrag gehört zu:

[Lohn- und Lohnnebenkosten Slowenien](#)


Mehr zu:

Slowenien
Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht
Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Inge Kozel

Wirtschaftsexpertin

 +49 30 200 099 365

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.