

Arbeitsrecht

Das serbische Arbeitsgesetz regelt alle wichtigen Aspekte der Arbeitsverhältnisse. Die letzte umfassende Novelle stammt aus dem Jahr 2014.

08.10.2021

Von Martin Gaber | Belgrad

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

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung: Grundlohn wird mit dem Arbeitsvertrag in serbischen Dinar festgelegt; Kollektivverträge sind möglich.

Mindestlohn: Gesetzlich festgelegt (Art. 111 bis Art. 113 ArbG); wird regelmäßig durch den serbischen Wirtschafts- und Sozialrat (SES) überprüft, ¹⁾

Arbeitsstunden pro Woche: 40 Arbeitsstunden pro Woche, durch Vertrag reduzierbar auf 36 Stunden; unterschreitet die Wochenarbeitszeit 36 Stunden, so liegt Teilzeit vor (Art. 51 ArbG); 8 Arbeitsstunden pro Tag als Regel (Art. 55 ArbG)

Regelarbeitsstage pro Woche: Fünf (Art. 55 ArbG)

Zulässige Überstunden: Bis zu acht Stunden pro Woche, wobei die Gesamtarbeitszeit pro Tag, einschließlich der Mehrarbeit, zwölf Stunden nicht überschreiten darf (Art. 53 ArbG).

Bezahlte Feiertage: Zehn (sieben staatliche und drei religiöse)

Bezahlte Urlaubstage: Mindestens zwanzig Arbeitstage; ein längerer Urlaub kann kollektiv- bzw. arbeitsvertraglich vereinbart werden (Art. 68 ff. ArbG).

Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt): Nach individueller Vereinbarung oder laut innerbetrieblichem Organisationshandbuch

Tage mit bezahltem Arbeitsausfall: Insgesamt fünf Tage im Kalenderjahr für Eheschließung, Geburt des Kindes oder bei schwerer Krankheit eines engen Familienangehörigen, gegebenenfalls in anderen im Kollektiv- oder Arbeitsvertrag geregelten Fällen; zusätzlich fünf Tage bei Todesfall in der Familie sowie zwei aufeinanderfolgende Tage bei freiwilliger Blutspende (Art. 77 ArbG)

Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit: Bis zu 30 Tage; bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in Höhe von 100% des durchschnittlichen Lohnes der letzten zwölf Monate; bei Krankheit oder infolge eines Unfalls außerhalb der Arbeitsstätte in Höhe von 65% des durchschnittlichen Lohnes der letzten zwölf Monate (Art. 115 ArbG)

Probezeit: Probezeit bis zu 6 Monate (5 Werktage Kündigungsfrist); generelle Befristung bis maximal 24 Monate; Ausnahmen sind möglich (Art. 36 und Art. 37 ArbG)

1) derzeit 30.900 RSD (netto), ab 2022 35.012 RSD (netto)Quelle: Arbeitsgesetz der Republik Serbien (Zakon o radu)

Rechtsgrundlagen

Die Grundlage für das Arbeitsrecht bildet das Arbeitsgesetz (ArbG), auf Serbisch *Zakon o radu*, aus dem Jahr 2005.

Seitdem wurden mehrere Änderungen und Ergänzungen verabschiedet. Die aktuell gültige Version des Gesetzes stammt aus dem Jahr 2018 (Amtsblatt der Republik Serbien, *Službeni glasnik*, Nr. 95/18). Substanzielle Änderungen des ArbG brachte die Novelle aus dem Juli 2014 (Amtsblatt Nr. 75/14). Das ArbG wurde liberalisiert und den Parteien mehr Verhandlungsspielraum gewährt. Außerdem wurden Grundlagen für weitere Sondergesetze geschaffen. Die wichtigsten Änderungen betreffen Probezeit, befristete Verträge, Lohnfortzahlungen, Kündigungsfristen, Bemessung von Abfindungen, Vergütung während Abwesenheit sowie Schichtzuschläge. Außerdem wurden Gleitzeit und Telearbeit, ein Diskriminierungsverbot, der Schutz personenbezogener Daten und, unter Umständen, die Pflicht zur Fort- und Weiterbildung eingeführt. Der Arbeitsschutz wiederum wurde erweitert und Zeit- und Leiharbeit ermöglicht.

Leiharbeiter und Stammebelegschaft seit 2020 gleichgestellt

Das Sondergesetz, das die Zeit- und Leiharbeit regelt, ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (*Zakon o agencijskom zaposlivanju*). Ab 1. März 2020 in Kraft, wird damit per Gesetz unter anderem die Gleichstellung von Leiharbeitskräften und Stammebelegschaft gesichert.

Auf der Internetseite von Paragraf Lex befindet sich eine [inoffizielle englische Übersetzung des serbischen ArbG](#) [in](#) der Fassung von 2018.

Vertragsabschluss

Arbeitsverhältnisse werden schriftlich in Form eines Arbeitsvertrags zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart. Grundsätzlich können befristete oder unbefristete Arbeitsverträge geschlossen werden. Eine Befristung ist grundsätzlich für bis zu 24 Monate möglich, muss aber begründet werden (Art. 37 ArbG).

Beide Parteien müssen den Arbeitsvertrag in drei Ausfertigungen unterzeichnen. Zwei davon verbleiben beim Arbeitgeber, eine beim Arbeitnehmer. Sollte ein schriftlicher Arbeitsvertrag noch nicht vorliegen, kommt das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitstag zustande (Art. 30 bis 33 ArbG).

Mindestanforderungen an den Arbeitsvertrag

Der Vertrag muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- 1) Name und Sitz des Arbeitgebers
- 2) Name und Wohnsitz des Arbeitnehmers

ARBEITSRECHT

- 3) Art und Grad der Ausbildung des Arbeitnehmers, als Voraussetzung für die Erfüllung der Aufgaben, für die der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird
- 4) Bezeichnung und Beschreibung der Tätigkeit, die der Arbeitnehmer ausführen soll
- 5) Arbeitsort
- 6) Art der Beschäftigung (befristet oder unbefristet)
- 7) Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses und Begründung für die Befristung
- 8) Tag des Arbeitsbeginns
- 9) Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit)
- 10) Vergütung
- 11) Elemente zur Festsetzung des Grundgehalts, der Arbeitsleistung, des Gehaltsausgleichs, der Gehaltserhöhung und des sonstigen Arbeitnehmereinkommens
- 12) Fristen für die Zahlung von Löhnen und anderen Leistungen
- 13) Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die Rechte des Arbeitnehmers werden in den Artikeln 12 bis 14 ArbG aufgeführt. Der Arbeitnehmer hat demnach Anspruch auf eine angemessene Vergütung, einen Arbeitsplatz, der den arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen entspricht, Gesundheitsfürsorge sowie sonstigen Schutz, zum Beispiel im Krankheitsfall, in den gesetzlich festgelegten Fällen (Art. 12 ff. ArbG).

Gleichzeitig hat der Arbeitnehmer die Pflicht, seine Tätigkeit gewissenhaft und verantwortungsbewusst auszuführen, innerbetriebliche Vorschriften einzuhalten und den Arbeitgeber über mögliche Umstände zu informieren, welche die Ausübung der Tätigkeit einschränken könnten sowie über mögliche Gesundheits- und Vermögensrisiken.

Der Arbeitgeber wiederum ist verpflichtet dem Arbeitnehmer eine Vergütung für die geleistete Arbeit zu zahlen und angemessene Arbeitsbedingungen bereitzustellen. Zudem muss er den Arbeitnehmer über innerbetriebliche Regelungen sowie seine gesetzlichen Rechte und Pflichten informieren (Art. 16 und 17 ArbG).

Vertragsbeendigung

Das Arbeitsverhältnis kann durch einen Aufhebungsvertrag oder durch eine Kündigung seitens Arbeitnehmer oder Arbeitgeber beendet werden. Der Aufhebungsvertrag bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer schriftlich über die Folgen eines Aufhebungsvertrages auf seine Rechte bei Arbeitslosigkeit zu informieren. Dies muss vor Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags erfolgen.

Kündigung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsvertrag ohne Begründung kündigen. Die Kündigung erfolgt schriftlich. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt 15 Tage. Vertraglich kann eine längere Frist vereinbart werden, allerdings höchstens 30 Tage (Art. 178 ArbG).

Kündigung durch den Arbeitgeber

Anders verhält es sich bei der Kündigung durch den Arbeitgeber. Diese muss klar begründet sein. Mögliche Kündigungsgründe sind in Art. 179 ArbG angeführt und können personen- oder betriebsbedingt sein. Als Alternative zur Kün-

ARBEITSRECHT

digung sind auch disziplinarische Maßnahmen möglich, zum Beispiel eine vorübergehende Gehaltskürzung (Art. 179a ArbG).

Vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer über vorliegende Gründe informiert und ihm eine achttägige Frist zur Stellungnahme gewährt werden. Die Kündigung ist in der Regel innerhalb von sechs Monaten seit Bekanntwerden des Kündigungsgrundes möglich (Art. 184 ArbG). Sollte die Kündigung betriebsbedingt erfolgen, darf die Stelle innerhalb von drei Monaten nicht mit einer anderen Person besetzt werden (Art. 182 ArbG).

Der Kündigung ist eine Begründung und eine Rechtsbehelfsbelehrung beizufügen (Art. 185 ArbG). Für den Fall einer Kündigung aufgrund mangelnder Arbeitsleistung ist eine Kündigungsfrist von nicht weniger als acht und nicht mehr als 30 Tagen einzuhalten (Art. 189 ArbG). Sollte ein Gericht die Kündigung als rechtswidrig einstufen, muss der Arbeitnehmer wiedereingestellt werden (Art. 191 ArbG).

Dieser Beitrag gehört zu:

[Investitionen und Abwanderung erschweren Suche nach Fachkräften](#)

Mehr zu:

Serbien
Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht
Wirtschaftsumfeld

Kontakt

Christian Overhoff

Wirtschaftsexperte

 +49 228 24 993 321

 [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.