

# ARBEITSRECHT IN SLOWENIEN

STAND: SEPTEMBER 2003

ZUSAMMENSTELLUNG:  
**Michael Neubauer**

Internationales Gewerkschaftsinstitut des ÖGB



## **Arbeitsrecht in Slowenien**

In Slowenien gilt ein einheitliches Arbeitsrecht für alle ArbeitnehmerInnen, die auf Grund eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind. Sonderregelungen gelten teilweise für den öffentlichen Sektor und für bestimmte sensible Bereiche.

### **1. Individuelles Arbeitsrecht**

#### *1.1 Arbeitsvertrag*

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich vorliegen, ein Exemplar muss am Tag des Arbeitsantritts dem/der ArbeitnehmerIn übergeben werden. Befristete Verträge können nur in taxativ aufgezählten Fällen abgeschlossen werden.

Das Arbeitsverhältnis kann durch eine ordentliche (mit Kündigungsfrist) oder eine außerordentliche Kündigung (ohne Kündigungsfrist) beendet werden. Der/die ArbeitnehmerIn muss bei einer ordentlichen Kündigung keine Gründe angeben, ansonsten müssen Gründe vorgebracht werden. Wird einE ArbeitnehmerIn, der/die Gewerkschaftsmitglied ist, gekündigt, ist die Gewerkschaft im Voraus zu informieren. Im Fall einer ordentlichen Kündigung wegen Unfähigkeit oder aus Schuldgründen sowie bei einer außergewöhnlichen Kündigung hat ein Einspruch der Gewerkschaft aufschiebende Wirkung. Die Kündigungsfrist beträgt 30 Tage, je nach Dauer der Beschäftigung kann sie auf bis zu fünf Monate steigen. Bei Kündigung aus betrieblichen Gründen, wegen Unfähigkeit für die Arbeit oder bei einer außerordentlichen Kündigung muss eine Abfertigung bezahlt werden, deren Höhe von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängt.

### **2. Arbeitszeit**

#### *2.1 Arbeitszeit*

Gesetzlich beträgt die Wochenarbeitszeit 40 Stunden. Bei einem achtstündigen Arbeitstag wird eine 30-minütige bezahlte Ruhepause in die Arbeitszeit einberechnet. Pro Woche dürfen maximal acht Überstunden geleistet werden, pro Monat 20 und pro Jahr 180. Ein Arbeitstag darf maximal zehn Stunden dauern. Diese

Beschränkungen gelten als Durchschnittswerte, die innerhalb von sechs Monaten nicht überschritten werden dürfen.

## 2.2 Urlaub

Der Mindesturlaub beträgt vier Wochen. Für besonders belastete ArbeitnehmerInnen-Gruppen gibt es Zusatzurlaub. Darüber hinaus kann in KVs zusätzlicher Urlaub vereinbart werden. JedeR ArbeitnehmerIn hat ein Recht auf einen Urlaubszuschuss in der Höhe von mindestens einem Mindestlohn.

## 3. Entlohnung

### 3.1 Allgemeine Grundlagen

In Slowenien gilt ein gesetzlicher Mindestlohn, ab 1. Dezember 2002 beträgt dieser 103,643 SIT.

### 3.2 Kollektivverträge

Slowenien hat ein relativ zentralisiertes Kollektivvertragssystem. Derzeit existiert für den privaten Sektor wie für den öffentlichen Sektor je ein allgemeiner Kollektivvertrag und 41 sektorale KVs. Kammern der Wirtschaft bzw. des Handwerks mit Pflichtmitgliedschaft sind bisher die stärksten KV-Partnerinnen der Gewerkschaften. Bis zum Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzes am 1. Jänner 2003 waren KVs allgemein verbindlich und galten flächendeckend. Allerdings ist durch den EU-Beitritt eine Übertragung der KV-Kompetenzen auf autonome Unternehmerverbände notwendig.

Es gilt das Günstigkeitsprinzip. Damit können Rechte, die aus landesweiten KVs erwachsen, in nachfolgenden KVs nicht mehr eingeschränkt, sondern nur noch erweitert werden.

## **4. Soziales**

Für die Sozialversicherungsbeiträge gibt es keine Höchstbemessungsgrundlage.

### *4.1 Krankheit*

ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bezahlen jeweils 6,36% des Bruttogehalts als Krankenversicherungsbeiträge. Die Versicherung wird von einer zentralen Stelle übernommen, die den Status einer öffentlichen Anstalt hat. Die Lohnfortzahlung in Slowenien im Krankheitsfall beträgt 80% des Durchschnittsentgelts der letzten drei Monate für die ersten 30 Tage, nach Arbeitsunfällen oder bei Berufskrankheiten 100%, aber jedenfalls nicht weniger als den Mindestlohn. Für bis zu 120 Tage/Jahr wird das Krankengeld vom/von der ArbeitgeberIn bezahlt, darüber hinaus refundiert die Krankenkasse dem/der ArbeitgeberIn die Kosten.

### *4.2 Arbeitslosigkeit*

Für die Arbeitslosenversicherung bezahlt ArbeitnehmerInnen 0,14% des Bruttolohns, ArbeitgeberInnen 0,06% der Lohnsumme. Darüber hinaus gibt es staatliche Zuschüsse.

Anspruchsvoraussetzung ist eine Vollzeitbeschäftigung von zwölf Monaten innerhalb der letzten 18 Monate und eine daran anschließende unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Das Arbeitslosengeld beträgt 70% der Basis in den ersten drei Monaten, danach 60%. Die Basis wird als der Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses berechnet. Die Dauer des Bezugs hängt von der Versicherungsdauer wie auch vom Lebensalter ab und beträgt zwischen drei und 24 Monaten.

### *4.3 Mutterschutz*

Der Mutterschaftsurlaub beginnt 28 Tage vor dem Geburtstermin und dauert insgesamt 105 Tage. Daran schließt der 260-tägige Kinderbetreuungsurlaub an. Das Mutterschaftsgeld beträgt während der gesamten Zeit 100% des Einkommens. Die Beurlaubung kann alternativ von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden. Der Vater hat während des Mutterschaftsurlaubs der Kindesmutter Anrecht auf einen Vaterschaftsurlaub von 15 Kalendertagen mit Lohnfortzahlung. Für die

Mutterschaftsversicherung zahlen sowohl ArbeitnehmerIn wie auch ArbeitgeberIn 0,10% des Bruttoentgelts.

#### *4.4 Pensionierung*

ArbeitnehmerInnen bezahlen für die gesetzliche Pensionsversicherung 15,5% des Bruttolohns, Arbeitgeberinnen 8.85% plus 0,53% für Arbeitsunfälle.

Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter ist für Männer 58 Jahre bei 40

Arbeitsjahren. Das Antrittsalter für Frauen wird seit 1999 schrittweise von 53 Jahren und 35 Arbeitsjahren angehoben; bis 2014 müssen Frauen bei einem Alter von 58 Jahren 38 Arbeitsjahre erreicht haben. Männer mit 40 Beitragsjahren können mit 63 Jahren die Pension ohne Abschläge antreten, Frauen mit 38 Beitragsjahren mit 61 Jahren. Bis 2008 wird das Alter schrittweise angehoben.

Berufsunfähigkeitspension ist möglich, wenn der/die ArbeitnehmerIn ab dem 20. Lebensjahr mehr als ein Drittel der notwendigen Beitragsjahre erreicht hat (ein Viertel bei unter 30-jährigen).

Die Alterspension beträgt bei Männern mindestens 35%, bei Frauen 38% des Durchschnittsverdienstes der 18 besten Beitragsjahre seit 1970. Ein Frühpensionsantritt ist bei Arbeitslosigkeit oder Invalidität für Männer ab 58 Jahren nach 35 Versicherungsjahren, bei Frauen ab 53 bei 30 Versicherungsjahren möglich.

#### *4.5 Gesundheitsschutz im Betrieb und Arbeitsinspektorat*

Die Arbeitsinspektion kontrolliert die Durchführung der Gesetze und Vorschriften, der KVs und alle Regelungen bezüglich der Arbeitsverhältnisse, Löhne und Gehälter sowie sonstiger Bezüge aus Arbeitsverhältnissen, der Anstellung von ArbeitnehmerInnen, der ArbeitnehmerInnenmitbestimmung, Streiks sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Arbeitsinspektion ist ein Organ im Rahmen des Ministeriums für Arbeit, Familie und Sozialangelegenheiten.

Die Arbeitsinspektion ist für Prävention und Beratung zuständig und kann bei Verstößen Verwaltungsverfahren durchführen. InspektorInnen können ohne Voranmeldung alle Räume eines Unternehmens betreten und dort Prüfungen vornehmen. Bei groben Verstößen können Arbeitsplätze gesperrt werden. Bei mehrmaligen groben Verstößen des/der ArbeitgeberIn kann die Arbeitsinspektion die Ausführung der Geschäftstätigkeit verbieten und Anträge zur Auflösung, Liquidation oder Konkurs einbringen.

## 5. Gewerkschaften im Betrieb

### 5.1 Allgemeine Grundlagen

Der Gewerkschaft kommt im Betrieb die Mitwirkung betreffend die Rechte und Pflichten der einzelnen ArbeitnehmerInnen zu. Die Gewerkschaft übernimmt die Kollektivverhandlungen. Weiters kommt ihr eine „Schutzfunktion“ zu, d.h. sie wehrt sich gegen die unrechtmäßige Behandlung von ArbeitnehmerInnen im Betrieb. Kollektivverträge werden mit der jeweils repräsentativen Gewerkschaft abgeschlossen.

### 5.2 Betriebsräte

In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten muss ein Betriebsrat (slowenisch: „Svet delavcev“ – Arbeiterrat) eingerichtet werden, in kleineren Unternehmen gibt es eineN Vertrauensmann/-frau. Von ihrem Selbstverständnis betrachten sie sich nicht als Konkurrenz zu bestehenden Betriebsgewerkschaften. Da meistens KandidatInnen der Gewerkschaft im Betriebsrat vertreten sind, kooperieren sie in der Praxis meistens.

Betriebsräte wirken an allgemeinen Entscheidungen von strategischer oder organisatorischer Bedeutung mit. In einer Betriebsvereinbarung können weitreichendere Befugnisse vereinbart werden.

Der/die ArbeitgeberIn muss den Betriebsrat über alle wichtigen Fragen, die die Interessen der Beschäftigten betreffen, rechtzeitig informieren. In wichtigen Personalfragen und Unternehmensentscheidungen sind diese Informationen mindestens 30 Tage vor der Entscheidung zu geben.

Bei Fragen des Arbeitsschutzes, von Urlaubsregelungen, Kriterien für die Bewertung von ArbeitnehmerInnen u.a. existiert ein Zustimmungsrecht des Betriebsrates. Ein eingeschränktes Zustimmungsrecht gibt es auch bei Massentlassungen durch den/die ArbeitgeberIn. Die Zustimmung darf in diesem Fall aber nur verweigert werden, wenn Fehler bei der Ermittlung der überzähligen ArbeitnehmerInnen nachgewiesen werden können oder die Kündigungsgründe als ungerechtfertigt anzusehen sind.

### *5.3 Mitbestimmung in Unternehmen*

Die slowenische Verfassung definiert die ArbeitnehmerInnenmitbestimmung auf betrieblicher Ebene als eine Beteiligung an der Leitung einer Gesellschaft. In Kapitalgesellschaften stellen VertreterInnen von ArbeitnehmerInnen mindestens ein Drittel bis maximal die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder. Ab 500 Beschäftigten ist die Einsetzung eines Arbeitsdirektors als Mitglied des Unternehmensvorstands auf Vorschlag des Betriebsrats möglich.

### *5.4 Streiks*

Das Recht der ArbeitnehmerInnen zu streiken ist in der Verfassung verankert. Das Streikrecht wird in einem eigenen Gesetz geregelt. Demnach ist das Streikrecht der ArbeitnehmerInnen als individuelles Recht definiert, das die ArbeitnehmerInnen kollektiv geltend machen. Ein Streikkomitee muss den Beginn des Streiks mindestens fünf Tage zuvor ankündigen. Nach geltendem Kollektivvertrag erhalten ArbeitnehmerInnen unter bestimmten Voraussetzungen 70% des Grundgehalts. Gegen ArbeitnehmerInnen, die an einem Streik teilnehmen, der den gesetzlichen Bestimmungen entspricht, kann kein Disziplinarverfahren oder Verfahren auf Schadensersatz angestrengt werden, ebenso wenig dürfen sie gekündigt werden. Aussperrungen sind verboten.

### *6. Ausländerbeschäftigung*

Die Voraussetzung für die Beschäftigung von AusländerInnen in Slowenien ist eine Arbeitsgenehmigung, die vom Arbeitsamt unter der Bedingung, dass keine geeigneten slowenischen Arbeitskräfte vorhanden sind, welche die betreffende Arbeit annehmen möchten. I.d.R. wird die Arbeitsgenehmigung auf Antrag des/der ArbeitgeberIn befristet auf ein Jahr ausgestellt. Darüber hinaus gibt es auch eine sogenannte persönliche Arbeitsbewilligung.

**Wir danken Metka Roksandic für die freundliche Unterstützung bei der Erstellung dieser Broschüre.**

*Mehr Informationen zu den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa sind im Skriptum*

**IG2**

**Walter Sauer, Martina Krichmayr**

**Die Erweiterung der europäischen Union aus gewerkschaftlicher Sicht**

zu finden.

Zu bestellen beim ÖGB, Referat für Bildung, Freizeit und Kultur:

01/534 44-444

[margarita.skalla@oegb.or.at](mailto:margarita.skalla@oegb.or.at)