

Steuerinfo

Beihilfe - Erstattung von Lohnkosten für Arbeitgeber in Slowenien

INHALT

| | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1 | Wann kann der Arbeitgeber die Beihilfe in Anspruch nehmen? | 1 |
| 2 | Einzelheiten zu den externen Faktoren als Voraussetzung für die Anwendung der Regelung | 1 |
| 3 | Verpflichtungen des Arbeitgebers bei Anwendung der Regelung | 2 |
| 4 | Berechtigte Entschädigung für den Arbeitgeber | 3 |
| 5 | Beschränkungen für Arbeitgeber | 3 |
| 6 | Verpflichtungen und Rechte der Arbeitnehmer | 3 |
| 7 | Praktische Beispiele (die Situationen sind hypothetisch) | 4 |

www.TaxSlovenia.com

Aufgrund der zunehmenden Häufigkeit von Naturkatastrophen und anderen unvorhersehbaren Ereignissen in der Region wurde **das Gesetz über die Geltendmachung einer anteiligen Erstattung von Lohnkosten für verkürzte Arbeitszeiten** (ZUDPNP; UL RS, Nr. 003-02-1/2025-163, im Folgenden „Gesetz“) verabschiedet. Es führt eine neue Form der Arbeit mit verkürzter Arbeitszeit ein. Das Ziel des Gesetzes ist es, **die Erhaltung von Arbeitsplätzen** im Falle einer **Naturkatastrophe oder einer anderen Katastrophe oder Krisensituation** bzw. wegen vorübergehender Umstände auf der Grundlage eines Regierungsbeschlusses in Slowenien zu fördern. Das Gesetz trat **am 12. Juli 2025 in Kraft**, und wurde im Amtsblatt der Republik Slowenien am 27. Juni 2025 veröffentlicht.

1 Wann kann der Arbeitgeber die Beihilfe in Anspruch nehmen?

Das Gesetz zielt darauf ab, **Arbeitsplätze zu erhalten** und Entlassungen zu verhindern, wenn Arbeitgeber aufgrund von Krisensituationen, Naturkatastrophen oder anderen

Umständen vorübergehend nicht in der Lage sind, die volle Arbeitszeit zu gewährleisten.

Berechtigt sind Unternehmen, die **Vollzeitbeschäftigte** beschäftigen und keine Steuerschulden haben oder in den letzten 5 Jahren ihre Steuererklärungen gewissenhaft abgegeben haben. Das Unternehmen darf sich nicht in Konkurs oder Liquidation befinden und darf kein Budgetnutzer sein.

Wenn das Unternehmen selbst zu dem Schluss kommt, dass es **mindestens 90 % der Arbeit für mindestens 30 % der Beschäftigten** nicht gewährleisten kann, weil:

1. **externe Faktoren** wie Naturkatastrophen, Krisensituationen, andere Katastrophen vorkommen ODER
2. **ein Regierungsbeschluss** im Falle einer Verschlechterung des Geschäftsumfelds für **bestimmte Tätigkeiten** in Slowenien vorkommt. Der Vorschlag wird vom Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales vorgelegt, und wir gehen davon aus, dass die Einführung der Regelung auf dieser Grundlage vom Einfluss der Arbeitgeberverbände abhängt und nur für **größere Arbeitgeber in der Republik Slowenien** gelten wird, die mit angemessenen Maßnahmen den Rückgang der Aufträge nicht beeinflussen und verhindern konnten und infolgedessen Schwierigkeiten haben, ihren Beschäftigten ausreichend Arbeit zu bieten.

2 Einzelheiten zu den externen Faktoren als Voraussetzung für die Anwendung der Regelung

- A. **Krisensituationen** sind Situationen im regionalen oder weiteren **Sicherheitsumfeld**, die mit den

üblichen Mitteln und Maßnahmen nicht bewältigt werden können, in denen grundlegende gesellschaftliche Werte aus **militärischen, wirtschaftlichen, sozialen** und anderen Gründen gefährdet sind und die sich auch grenzüberschreitend ausbreiten können.

B. Naturkatastrophen sind **Erdbeben, Überschwemmungen, Erdbeben, Lawinen, Schneestürme, starker Wind, Hagel, Eisregen, Frost, Dürre, Brände** in der Natur, **Massenausbrüche von ansteckenden Krankheiten bei Menschen, Tieren oder Pflanzen** und andere durch Naturgewalten verursachte Katastrophen. Dazu zählen auch ungünstige Wetterbedingungen gemäß den Vorschriften über die Landwirtschaft und die Beseitigung der Folgen von Naturkatastrophen, die durch die oben aufgeführten Naturkatastrophen verursacht werden.

C. Andere Katastrophen sind Unfälle im Straßen-, Eisenbahn- und **Luftverkehr, Brände, Bergwerksunfälle, Dammbüche, Unfälle**, die durch Aktivitäten auf See verursacht werden, nukleare Unfälle und andere ökologische und industrielle Unfälle, die durch menschliche Aktivitäten und Handlungen verursacht werden, sowie **Krieg, Ausnahmezustände, der Einsatz von Waffen** oder Massenvernichtungsmitteln sowie **Terroranschläge mit klassischen Mitteln** und andere Formen **von Massengewalt. Eine ökologische Katastrophe** ist eine andere Umweltkatastrophe, die durch ein unkontrolliertes oder unvorhergesehenes Ereignis verursacht wird, das durch Eingriffe in die Umwelt entstanden ist und infolgedessen das Leben oder die Gesundheit von Menschen gefährdet.

Der Arbeitgeber kann die Regelung in Anspruch nehmen, wenn er aufgrund (1.) von Naturkatastrophen, Krisensituationen oder anderen Katastrophen oder auf der Grundlage (2.) eines Beschlusses der Regierung der Republik Slowenien für Tätigkeiten, die von der Wirtschaftskrise am stärksten betroffen sein können, nicht in der Lage ist, mindestens **30 % der Beschäftigten** Arbeit zu verschaffen.

3 Verpflichtungen des Arbeitgebers bei Anwendung der Regelung

Vor der Einführung der Maßnahme gemäß dem Gesetz muss der Arbeitgeber **eine Konsultation mit der Gewerkschaft** oder **dem Betriebsrat**, sofern vorhanden, durchführen und deren schriftliche Stellungnahme einholen. Bei kleineren Unternehmen informiert der Arbeitgeber die Arbeitnehmer in der üblichen Weise über die beabsichtigte Einführung der Arbeitsfreistellung für maximal 30 % der Arbeitnehmer gleichzeitig.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **jedem Arbeitnehmer eine schriftliche Notiz** zur Arbeitsfreistellung auszustellen, in dem Folgenden festgelegt ist:

- **den Umfang** der **verkürzten** Arbeitszeit, die nicht weniger als 50 % der Vollzeitbeschäftigung betragen darf – d.h. der Arbeitnehmer muss mindestens 20 Stunden pro Woche arbeiten oder darf zwischen 5 und 20 Stunden pro Woche auf Arbeitsbereitschaft sein,
- die Dauer der verkürzten Arbeitszeit für **den einzelnen Arbeitnehmer** darf höchstens **6 Monate innerhalb von 24 Monaten** ab der ersten Verfügung betragen,
- **die Verteilung der Arbeitszeit** oder die Art der Verteilung der Arbeitszeit,
- **die Dauer der Arbeitspausen**,
- **die Höhe der Erstattung der** mit der Arbeit verbundenen **Kosten**,
- die Möglichkeit und die Art und Weise, den Arbeitnehmer aufzufordern, wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen,
- die Höhe des Lohnausgleichs,
- **Hinweis an den Arbeitnehmer** auf seine Rechte und Pflichten in Bezug auf Ausbildung oder Fortbildung sowie darauf, dass sich der Arbeitnehmer innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Anordnung der Arbeitszeitverkürzung in das Verzeichnis der Arbeitnehmer die in die Kurzarbeitsregelung des Arbeitsamtes der Republik Slowenien (slo. Zavod RS za zaposlovanje) aufgenommen wurden, eintragen und den Arbeitgeber darüber informieren muss.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **vorgeschriebene schriftliche Notiz für jeden Arbeitnehmer einzeln** anzunehmen und ihm zuzustellen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitsamt innerhalb von 15 Tagen die Annahme der einzelnen schriftlichen Notizen melden. Das Arbeitsamt erlässt **eine Entscheidung**, nach der der Arbeitgeber einen monatlichen Antrag auf anteilige Erstattung des Lohnausgleichs stellt. Das Recht auf Einreichung eines Erstattungsantrags nach der Entscheidung erlischt in 7 Monaten.

Der Arbeitgeber muss den Antrag auf anteilige Erstattung des Lohnausgleichs **innerhalb von 15 Tagen** nach Anordnung der Kurzarbeit elektronisch über das Arbeitgeberportal des Arbeitsamtes einreichen und folgende Unterlagen beifügen:

- **schriftliche Verfügung** und **Nachweise** über die Gründe für die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung
- sowie **Nachweise**, dass aufgrund **externer Faktoren** oder **auf Grundlage eines Beschlusses der Regierung der Republik Slowenien** keine Arbeit gewährleistet werden kann.

Das Arbeitsamt erlässt **eine Entscheidung**, nach der spätestens innerhalb von 7 Monaten die Rückzahlung der Lohnersatzleistungen für zu Hause wartende Arbeitnehmer geltend gemacht werden kann.

4 Berechtigte Entschädigung für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erstattung **von 60 % des gezahlten Lohnersatzes für die Wartezeit** auf Arbeit, jedoch **höchstens 50 % des Durchschnittslohns** in Slowenien. Der Lohnersatz wird in Höhe des Bruttoloohns ohne AG-Sozialversicherungsbeiträge festgelegt.

Der Antrag auf Erstattung wird **monatlich elektronisch** beim Arbeitsamt **eingereicht**. Beizufügen sind **eine Liste der Arbeitnehmer**, für die ein Anspruch auf anteilige Erstattung der Lohnkosten besteht, sowie **ein Auszug aus dem Arbeitszeitnachweis** des Arbeitnehmers gemäß dem Gesetz, das die Nachweise im Bereich Arbeit und soziale Sicherheit regelt.

Anteilige Erstattung bedeutet, dass der Arbeitgeber Anspruch auf eine anteilige Erstattung des Gehalts

eines Arbeitnehmers hat, der zu Hause auf Arbeit wartet, und zwar **in Höhe von:**

- **60 %** des **Brutto**-Stundenlohns (Brutto I.), der dem Arbeitnehmer für das Warten auf Arbeit gezahlt wird,
- oder **maximal EUR 1.197,46** pro Monat und Arbeitnehmer (durchschnittliches Jahresgehalt der Arbeitnehmer in der Republik Slowenien für 2024).

5 Beschränkungen für Arbeitgeber

Während des Zeitraums, in dem die Beihilfe gewährt wird, **darf der Arbeitgeber keine Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen entlassen, Überstunden anordnen oder Arbeitszeiten umverteilen**, wenn diese Arbeit von Arbeitnehmern in verkürzter Arbeitszeit erledigt werden könnte. Das Entlassungsverbot gilt auch nach Ablauf der Erstattung, und zwar so lange, wie die Maßnahme gedauert hat, mindestens jedoch einen Monat.

Wenn der Arbeitgeber falsche Angaben macht oder die Bedingungen nicht erfüllt, muss er die erhaltene Beihilfe zusammen mit den Zinsen zurückzahlen. Der Arbeitgeber muss das Arbeitsamt informieren und **die Beihilfe** nach dieser Regelung **vollständig rückzahlen**, wenn während des Erhalts der Rückerstattung oder **innerhalb eines Jahres** nach Beendigung des Erhalts der Rückerstattung Folgendes eingetreten ist:

- ein Beschluss der Hauptversammlung über die Gewinnbeteiligung gefasst wurde,
- **Ausschüttung von Dividenden** oder Erträgen, die als Dividenden ausgezahlt werden,
- **Kauf eigener Aktien** oder eigener Geschäftsanteile,
- Bonuszahlungen an die Geschäftsleitung.

Wenn die genannten Handlungen im Unternehmen im **2. oder 3. Jahr** nach Erlass der Entscheidung des Arbeitsamtes erfolgen, muss dieser **50 % der im Rahmen dieser Regelung erhaltenen Beihilfen** zurückzahlen.

6 Verpflichtungen und Rechte der Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer behält während der verkürzten Arbeitszeit **alle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis**. Er/sie erhält das Gehalt für die geleistete Arbeit und für die

Wartezeit die Zahlung von mindestens 80 % seines/ihrer durchschnittlichen Monatsgehalts der letzten drei Monate. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Pausen und die Möglichkeit, an Schulungen und Weiterbildungen teilzunehmen, für die er einen Zuschlag und eine finanzielle Belohnung erhalten kann

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Lohnersatzzahlung für die Wartezeit in Höhe von **80 % des Monatsgehalts** für Vollzeitbeschäftigten der letzten drei Arbeitsmonaten, umgerechnet auf Stunden, zu zahlen.

Arbeitnehmer, dem die **Arbeit** mit verkürzter Arbeitszeit **zugewiesen** wurde, muss sich innerhalb von 5 Arbeitstagen nach der Zuweisung einer solchen Arbeit beim Arbeitsamt **in das Verzeichnis der Arbeitnehmer**, die nach diesem Gesetz **in die Regelung der verkürzten Arbeitszeit einbezogen sind, eintragen lassen** und seinen Arbeitgeber darüber informieren.

Während dieser Zeit kann der Arbeitnehmer an **Schulungen und Weiterbildungen** teilnehmen, die vom Arbeitsamt angeboten werden. Für jede Stunde der tatsächlichen Teilnahme am Schulungs- oder Weiterbildungsprogramm hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von EUR 1,0 bis EUR 4,0 (gilt für das Jahr 2025) und auf die Erstattung der Fahrtkosten, normalerweise cca. 0,23 EUR/km (für das Jahr 2025).

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Geldprämie iHv EUR 100 Brutto für den erfolgreichen Abschluss eines Weiterbildungs- und Schulungsprogramms.

7 Praktische Beispiele

(die Situationen sind hypothetisch)

Beispiel 1: Ana arbeitet in der Produktion eines Unternehmens, das von den Überschwemmungen eines nahegelegenen Flusses betroffen ist. Der Arbeitgeber kann Ana nicht genügend Arbeit bieten, sodass sie nur 20 statt der üblichen 40 Stunden pro Woche arbeitet:

- Durchschnittlicher Bruttolohn von Ana in den 3 Monaten vor Beginn der Wartezeit auf Arbeit: 1.280 €
- Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche: 20 St.
- Entlohnung für Wartezeit, die Ana erhält:

$80\% \times 20 \text{ h}/40 \text{ h} \times \text{Bruttogehalt} = 512,00 \text{ €}$

- Die anteilige Erstattung der Lohnkosten an den Arbeitgeber beträgt:
 $60\% \times \text{gezahlte Lohnkosten für die Wartezeit} = 307 \text{ €}$
- Der Arbeitgeber trägt die Arbeitskosten für die Wartezeit in Höhe von $= (512 \times 1,171) - 307 = 292 \text{ €}$, da er die gesamten Sozialabgaben des Arbeitgebers (17,1 %) trägt.

Beispiel 2: Marko arbeitet im Büro. In dem Unternehmen, das sich mit dem Import und Export von Getreide befasst, hat sich der Arbeitsumfang aufgrund des Krieges in der Ukraine stark verringert. Die slowenische Regierung hat einen Beschluss erlassen, mit dem sie das Eintreten vorübergehender Umstände in diesem Bereich bestätigt hat. Marko arbeitet daher nur noch die Hälfte der Vollzeit:

- Durchschnittliches Bruttogehalt von Marko in den 3 Monaten vor Beginn: 6.300,00 €
- Anzahl der Stunden in der Wartezeit pro Woche: 20 Stunden
- Entlohnung für die Wartezeit:
 $80\% \times 20 \text{ h}/40 \text{ h} \times \text{Bruttogehalt} = 2.520 \text{ €}$
- $60\% \times \text{Entlohnung} = 1.512 \text{ €}$, was jedoch über der Obergrenze für die Erstattung von 50 % des durchschnittlichen slowenischen Gehalts, d. h. 1.197 €, liegt.
- Der Arbeitgeber trägt die Arbeitskosten für die Wartezeit in Höhe von $= (2.520 \times 1,171) - 1.197 = 1.754 \text{ €}$, da er die gesamten Sozialabgaben des Arbeitgebers (17,1 %) trägt.



Kontaktperson:

Mateja Babič, LL.M.

Steuerberaterin

M: +386 40 509 499

T: +386 59 071 706

E-Mail: mateja@taxslovenia.com