

ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN ZUR BESCHÄFTIGUNG INS AUSLAND

Die Entsendung von Arbeitnehmern aus der Republik Serbien zur Beschäftigung ins Ausland ist durch das **Gesetz über den Schutz von Bürgern der Bundesrepublik Jugoslawien die im Ausland arbeiten** geregelt („Amtsblatt der BRJ“, Nr. 24/98 und „Amtsblatt RS“, Nr. 101/2005 – and. Gesetz). Entsprechend diesem können inländische (=serbische) Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer zur Arbeit ins Ausland in folgenden Fällen entsenden:

- Durchführung von Investitions- und anderen Arbeiten und Dienstleistungen;
- Beschäftigung in Betriebsstätten, die vom inländischen Arbeitgeber gegründet werden;
- Fachliche Ausbildung und Fortbildung.

Damit ein inländischer Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer zur Beschäftigung ins Ausland bei einem anderen Arbeitgeber entsenden kann, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der inländische und der ausländische Arbeitgeber müssen einen Vertrag über geschäftliche Zusammenarbeit abschließen, der die **Rechtsgrundlage für die Entsendung des Arbeitnehmers** darstellt;
- Der inländische Arbeitgeber ist entsprechend dem Gesetz und dem Kollektivvertrag verpflichtet, durch seinen allgemeinen Akt die Art, Weise und Voraussetzungen festzulegen, unter denen Arbeitnehmer zur Beschäftigung ins Ausland entsendet werden können. In der Praxis erlassen Arbeitgeber am häufigsten eine besondere Dienstordnung über die Entsendung von Arbeitnehmern zwecks zeitweiliger Beschäftigung ins Ausland;
- Inländische Arbeitgeber müssen vor Entsendung der Arbeitnehmer mit diesen einen Anhang zum Arbeitsvertrag abschließen, durch den die Bedingungen, unter denen die Arbeitnehmer ihre Arbeit im Ausland bei anderen Arbeitgebern verrichten, näher geregelt werden.

Durch das oben zitierte **Gesetz über den Schutz von Bürgern der Bundesrepublik Jugoslawien die im Ausland arbeiten** ist vorgesehen, dass inländische Arbeitgeber verpflichtet sind,

spätestens 30 Tage vor Entsendung der Arbeitnehmer **das Ministerium für Arbeit und soziale Politik zu benachrichtigen**, dass alle gesetzlich vorgeschriebene Voraussetzungen für die Entsendung erfüllt sind. Der inländische Arbeitgeber hat die Erfüllung der Voraussetzungen durch Vorlage detailliert vorgeschriebener Dokumentation nachzuweisen.

Die Republik Serbien und die Bundesrepublik Deutschland haben ein Abkommen über soziale Sicherheit abgeschlossen, das vorsieht, dass die Rechtsvorschriften des Landes, das den Arbeitnehmer entsendet, für einen Zeitraum von 2 Jahren ab dem Tag der Entsendung bzw. länger (nach Bewilligung des zuständigen Ministeriums) angewendet werden. Demnach werden im konkreten Fall, da Arbeitnehmer aus der Republik Serbien entsendet werden, die Rechtsvorschriften der Republik Serbien angewendet.

Da diese Prozedur kompliziert und für den inländischen Arbeitgeber meistens inakzeptabel ist, wird die Entsendung von Arbeitnehmern häufig auf andere, administrativ weniger aufwendige Art durchgeführt. Die andere Möglichkeit, mit der die angeführten Formalitäten vermieden werden können, ist nämlich die, dass die Arbeitnehmer mit dem ausländischen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag abschließen, ohne Entsendung durch den inländischen Arbeitgeber, sondern z.B. aufgrund „unbezahlter Abwesenheit“ oder aufgrund Aufhebungsvertrag.

Unbezahlte Abwesenheit

Damit die komplizierte Prozedur der Entsendung des Arbeitnehmers zur Beschäftigung ins Ausland vermieden wird, kann der Arbeitnehmer, der die Arbeit beim ausländischen Arbeitgeber durchführen muss, vom inländischen Arbeitgeber eine sog. „unbezahlte Abwesenheit“ beantragen. Für den Zeitraum der unbezahlten Abwesenheit ruhen die Ansprüche und Verpflichtungen beim inländischen Arbeitgeber (außer, der Arbeitnehmer hat ein Kind, das jünger als drei Jahre ist, dann muß der Arbeitgeber die Beiträge für die Krankenversicherung bezahlen).

Das Arbeitsgesetz sieht nicht vor, in welchen Fällen der inländische Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die unbezahlte Abwesenheit gestatten kann, **so daß es ihm freisteht, selbstständig festzulegen, in welchen Situationen er den Arbeitnehmern diese Abwesenheit gestatten wird.** Gleichwohl muss die Grundlage für diese Fälle durch den allgemeinen Akt (Dienstordnung) und/oder durch den Arbeitsvertrag vorgesehen werden.

Nachdem der inländische Arbeitgeber einen Beschluss über das Ruhen der Ansprüche und Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis erlässt und darüber die Renten- und Pflegeversicherung benachrichtigt, kann der Arbeitnehmer mit dem ausländischen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auf beschränkten Zeitraum abschließen, **aber erst nachdem er die erforderliche Arbeitserlaubnis aus dem Land, in dem er arbeiten wird, erhalten hat.**

Auf diese Weise steht der Arbeitnehmer, der sich zur Beschäftigung im Ausland befindet, im Arbeitsverhältnis mit dem ausländischen Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrages auf

beschränkten Zeitraum. Nach Ablauf dieses Vertrages, der in der Regel auf den Zeitraum abgeschlossen wird, für den die unbezahlte Abwesenheit gestattet wurde, kehrt der Arbeitnehmer zur Arbeit beim heimischen inländischen zurück.

Aufhebungsvertrag

Der Arbeitnehmer und der inländische Arbeitgeber können auch einen Aufhebungsvertrag abschließen, damit der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitgeber abschließen kann (wenn er vorher die Arbeitserlaubnis erhält). Nach Rückkehr des Arbeitnehmers in die Republik Serbien kann der inländische Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag abschließen.

Milica Marković

Kontakt: milica.markovic@jpm.rs

Tel.: +381/11/2076850