

KROATIEN

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der wichtigsten materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Ein solches Dateiblatt kann naturgemäß nur eine Zusammenfassung bieten, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Informationen wurden von den Behörden der Mitgliedstaaten bereitgestellt, die sich um größtmögliche Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet können weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktuell sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung auf dem Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die hier präsentierten Bestimmungen mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang stehen.

II. Instrument zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

- Fremden-gesetz, veröffentlicht im Amtsblatt Nrn. 130/2011 und 74/2013, Artikel 86-89, Strafbestimmung Artikel 288
(Zakon o strancima, „Narodne novine“ broj 130/2011 i 74/2013)

Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.mrms.hr/posting/>

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anzuwendenden Rechtsnormen

Unter folgender Adresse können Informationen über Rechtsnormen im Bereich der Beschäftigung angefordert werden, die für Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitskräfte in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden:

Website: <http://www.mrms.hr/posting/>

E-Mail-Kontaktadresse:

info@mrms.hr

croliaisnonoffice@mrms.hr

Auskünfte erteilt auch:

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

Uprava za rad i zaštitu na radu

Ulica grada Vukovara 78

10 000 Zagreb

Hrvatska

Fax: +385 1 6109 171

Website: <http://www.mrms.hr/>

Ministerium für Arbeit und Rentenwesen

Direktion für Arbeit und Arbeitsschutz

Ulica grada Vukovara 78

10 000 Zagreb

Kroatien

Auskünfte zur sozialen Sicherheit: <http://www.mirovinsko.hr/>

Auskünfte betreffend befristete Aufenthaltserlaubnis:

Ministarstvo unutarnjih poslova
Uprava za upravne i inspeksijske poslove
Služba za strance i azil
Ilica 335
10 000 Zagreb
Hrvatska
Tel.: + 385 1 3788 646
Fax: + 385 1 3788 187
Website: <http://www.mup.hr/>

Ministerium des Innern
Direktion Administratives und Inspektionen
Dienststelle für Fremde und Asyl
Ilica 335
10 000 Zagreb
Kroatien

IV. Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Kroatien geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Fälle vermuteter illegaler grenzübergreifender Aktivitäten können der Arbeitsinspektion, die im Ministerium für Arbeit und Rentenwesen angesiedelt ist, unter folgender Adresse gemeldet werden:

E-Mail-Adresse: prijave.sredisnjiured@mrms.hr
info@mrms.hr

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
(za Inspektorat rada)
Petračićeva 4
10 000 Zagreb
Hrvatska
Tel.: +385 1 3696 400
Fax: +385 1 96 498
Website: <http://www.mrms.hr>

Ministerium für Arbeit und Rentenwesen
Arbeitsinspektion
Petračićeva 4
10 000 Zagreb
Kroatien

In Fällen von Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, einer politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Bildung, des sozialen Status, des Ehe- oder Familienstands, des Alters, des Gesundheitszustandes, einer Behinderung, des genetischen Erbes, der Geschlechteridentität oder des Geschlechterausdrucks, der sexuellen Orientierung oder anderer Merkmale gibt folgende Stelle Auskunft:

Büro des Ombudsmanns
Pučki pravobranitelj
Trg hrvatskih velikana 6
10 000 Zagreb, Hrvatska
E-Mail : info@ombudsman.hr
Tel.: +385 1 4851 855, +385 1 4851 853
Fax: + 385 1 6431 628
Website: www.ombudsman.hr
Ombudsmann für Geschlechtergleichstellung
Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
Preobraženska 4/1
10 000 Zagreb, Hrvatska
Tel.: + 385 1 4848 100
Fax: +385 1 4844 600
E-Mail-Adresse: ravnopravnost@prs.hr
Website: <http://www.prs.hr>

Ombudsmann für Menschen mit Behinderung
Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom
Savska cesta 41/3
10 000 Zagreb, Hrvatska
Tel.: + 385 1 6102 170
Fax: + 385 1 6177 901
E-Mail-Adresse: ured@posi.hr
Website: <http://www.posi.hr>

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Eine entsandte Arbeitskraft ist eine Arbeitskraft, die bei einem ausländischen Arbeitgeber beschäftigt ist, sofern der ausländische Arbeitgeber die Arbeitskraft im Rahmen einer vorübergehenden oder gelegentlichen transnationalen Erbringung von Dienstleistungen für einen befristeten Zeitraum

- 1.) auf seine Rechnung und unter seiner Anleitung in die Republik Kroatien entsendet, und zwar auf der Grundlage eines Vertrags, den der ausländische Arbeitgeber, der die Arbeitskraft entsendet, mit dem in der Republik Kroatien wirtschaftlich tätigen Nutzer der Dienstleistung abschließt, sofern während des Entsendezeitraums ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem ausländischen Arbeitgeber und der betreffenden Arbeitskraft besteht; oder
- 2.) in eine Einrichtung oder ein Unternehmen in der Republik Kroatien entsendet, die bzw. das zur selben Gruppe gehört wie der ausländische Arbeitgeber, sofern während des Entsendezeitraums ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem ausländischen Arbeitgeber und der betreffenden Arbeitskraft besteht; oder
- 3.) als Leiharbeitsunternehmen zu einem Entleihunternehmen entsendet, das seinen Sitz in der Republik Kroatien hat oder dort wirtschaftlich tätig ist, sofern während des Entsendezeitraums ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und der betreffenden Arbeitskraft besteht.

VI. Entsandte Arbeitnehmer/innen [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitskräfte, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise tätig sind.

In Kroatien sind Beschäftigte (Arbeitnehmer/innen) natürliche Personen, die als Teil ihrer Beschäftigung bestimmte Tätigkeiten für den Arbeitgeber ausführen.

Laut Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union lässt sich der vorübergehende Charakter einer Tätigkeit, die im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ausgeübt wird, nicht abstrakt festlegen, sondern ist vielmehr in jedem Einzelfall, abhängig von Dauer, Häufigkeit sowie Periodizität oder Kontinuität der Tätigkeit zu bewerten.

Daher ist Folgendes zu beachten: Wenn eine berufliche Tätigkeit in Kroatien unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien nicht mehr als vorübergehend betrachtet werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung anzusehen ist, sind alle in Kroatien verbindlichen Regelungen und Vorschriften anzuwenden.

VII. Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie]

- Arbeitsgesetz (veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 93/2014) Teil 8. Arbeitszeit (Artikel 62-72) und Teil 9. Ruhezeiten und Urlaub (Artikel 73-87) (Zakon o radu „Narodne novine“ broj 93/2014)

Website: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>.

Die maximale Wochenarbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung beträgt 40 Stunden. Leistet die Person Überstunden, so darf die Gesamtarbeitszeit 50 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Pro Jahr darf die Anzahl der geleisteten Überstunden pro Arbeitskraft maximal 180 Stunden betragen, sofern im Kollektivvertrag nichts Anderes vereinbart wurde; im letzteren Fall dürfen es maximal 250 Stunden pro Jahr sein.

Eine Arbeitskraft, die mindestens 6 Stunden pro Tag arbeitet, hat Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit (Pause) von mindestens 30 Minuten. Eine minderjährige Arbeitskraft, die mindestens 4,5 Stunden pro Tag arbeitet, hat Anspruch auf eine tägliche, ununterbrochene Ruhezeit (Pause) von mindestens 30 Minuten.

Die Pause gilt als Arbeitszeit.

Eine Arbeitskraft hat Anspruch auf eine tägliche Mindestruhezeit von 12 aufeinanderfolgenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum. Eine Arbeitskraft hat Anspruch auf eine wöchentliche, ununterbrochene Mindestruhezeit von 24 Stunden zusätzlich zu den täglichen Ruhestunden. Eine minderjährige Arbeitskraft hat Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 48 aufeinanderfolgenden Stunden.

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie]

- Arbeitsgesetz, Artikel 76-87

Website: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

Eine Arbeitskraft hat Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlten Jahresurlaub pro Kalenderjahr.

Minderjährige Arbeitskräfte und Arbeitskräfte, die eine Beschäftigung ausüben, bei der sie trotz der Anwendung von Arbeitsschutzmaßnahmen nicht vor schädlichen Auswirkungen geschützt werden können, haben Anspruch auf mindestens fünf Wochen Jahresurlaub pro Kalenderjahr.

Eine Arbeitskraft, die zum ersten Mal beschäftigt ist, oder eine Arbeitskraft, deren Unterbrechung zwischen zwei Beschäftigungen länger als acht Tage dauert, hat nach sechs aufeinanderfolgenden Monaten der Beschäftigung Anspruch auf Jahresurlaub.

Gesetzlich geregelte staatliche Feiertage und arbeitsfreie Tage, Zeiten der vorübergehenden, ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit und die damit verbundenen Tage bezahlten Urlaubs werden für die Dauer des Jahresurlaubs nicht berücksichtigt.

Folgende Tage sind in Kroatien arbeitsfrei: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostern und Ostermontag, Fronleichnam, 1. Mai, 22. Juni, 25. Juni, 5. August, 8. Oktober, 1. November, 25. Dezember, 26. Dezember; die Mitglieder bestimmter Religionen sind berechtigt an folgenden Tagen nicht zu arbeiten: 7. Jänner (orthodox); sowohl Bairam (islamisch), Rosh ha-Shana als auch Jom Kippur (jüdisch).

IX. Entgelt [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie]

Das nationale Mindestentgelt ist in folgenden Rechtsvorschriften geregelt:

- Mindestentgeltgesetz, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 39/2013
- Verordnung zum Mindestentgelt und Arbeitsgesetz (Teil 11; Entgelt und Entgeltersatz, Artikel 90-97)
(Zakon o minimalnoj plaći „Narodne novine“ broj 39/2013, Uredba o visini minimalne plaće „Narodne novine“ broj 151/2014, Zakon o radu „Narodne novine“ broj 93/2014)

Das Mindestentgelt wird jährlich festgelegt und gilt für alle Beschäftigten und alle Branchen.

Das Bruttomindestentgelt für 2015 (1. Jänner – 31. Dezember) betrug **3029,55 HRK**.

(Für 2014 betrug das Mindestentgelt brutto 3017,61 HRK und für 2013 waren es brutto 2984,78 HRK.)

Im Gesetz ist das Mindestentgelt als der niedrigste monatliche Betrag festgelegt, der einer Arbeitskraft für eine Vollzeitbeschäftigung (in Kroatien ist dies eine 40-Stunden-Woche) zusteht; das Mindestentgelt für Teilzeit wird entsprechend den von der Arbeitskraft geleisteten Stunden im Verhältnis zum Mindestentgelt für Vollzeit berechnet.

Alle in Kroatien beschäftigten Arbeitskräfte haben Anspruch auf das Mindestentgelt, unabhängig davon, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat oder registriert ist. Als Ausnahme kann im Kollektivvertrag ein geringeres Mindestentgelt festgelegt werden, das jedoch mindestens 95 % des in der Verordnung zum Mindestentgelt vorgeschriebenen Betrags ausmachen muss.

X. Bestimmungen für die Überlassung von Arbeitskräften sowie für Leiharbeitskräfte geltende Bedingungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie]

- Arbeitsgesetz – Teil 6 Befristete Beschäftigung, Artikel 44-52 und im Fremden-gesetz
Website: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

Gemäß Fremden-gesetz werden auch Arbeitskräften, die von Leiharbeitsunternehmen entsandt wurden, für die Dauer ihrer Entsendung folgende Bedingungen garantiert: Mindestentgelt inklusive höheres Entgelt für Überstunden; vorgeschriebene Höchst-arbeitszeiten und Mindest-ruhezeiten; bezahlter Mindest-jahresurlaub; Arbeitsschutz; Schutzmaßnahmen für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen sowie für Minder-jährige, Bestimmungen gegen Diskriminierung sowie zum Schutz und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.

Dies bedeutet, dass Leiharbeitsunternehmen, die als Arbeitgeber Arbeitskräfte nach Kroatien entsenden, die Mindeststandards der kroatischen Arbeitnehmerschutzbestimmungen einhalten müssen, d. h. Kollektivverträge, die im Rahmen einer eigenen Verordnung als allgemeingültig für alle Arbeitgeber und Beschäftigten in einem bestimmten Bereich, einer bestimmten Branche oder für eine bestimmte Tätigkeit erklärt wurden, außer der Staat, in dem das Leiharbeitsunternehmen seinen Sitz hat, verfügt über günstigere Regelungen zu den garantierten Arbeitsbedingungen.

Gemäß Arbeitsgesetz dürfen die Bestimmungen zum vereinbarten Entgelt und zu anderen Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten, Arbeitsschutzmaßnahmen, Schutz schwangerer Arbeitskräfte, Schutz von Eltern, Adoptiveltern und Jugendlichen sowie Schutz vor Diskriminierung), die für die überlassenen Arbeitskräfte gelten, nicht niedriger oder weniger günstig sein – im Vergleich zu Arbeitskräften, die das Entleihunternehmen für die Durchführung derselben Aufgaben beschäftigt – als die Bestimmungen, die für die überlassenen Arbeitskräfte gelten würden, wenn sie einen Arbeitsvertrag mit dem Entleihunternehmen abgeschlossen hätten.

Abweichend davon können im Rahmen eines Kollektivvertrags, den die Agentur oder ein Verband von Agenturen mit den Gewerkschaften abschließt, die weniger günstigen Arbeitsbedingungen – im Vergleich zu jenen, die für beim Entleihunternehmen beschäftigte Arbeitskräfte gelten – auf Arbeitskräfte angewendet werden, die dem Entleihunternehmen überlassen wurden.

In Fällen, in denen das Entgelt und sonstige Arbeitsbedingungen nicht gemäß den oben angeführten Kriterien festgelegt werden können, sind diese im Überlassungsvertrag der Arbeitskraft festzulegen.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie]

Die anzuwendenden Bestimmungen sind im Arbeitsschutzgesetz und entsprechenden Verordnungen festgelegt.

- Arbeitsschutzgesetz, veröffentlicht im Amtsblatt Nrn. 71/2014, 118/2014, 154/2014)
- (Zakon o zaštiti na radu „Narodne novine“ broj : 71/2014, 118/2014, 154/2014)

<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/ohs-act.pdf>

<http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/rad/katalog-zakona-i-propisa/>

<https://osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/croatia>

<https://osha.europa.eu/fop/croatia/hr/zakoni/drzavni-zakoni/zakoni>

Auskünfte erteilt auch:

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava	Ministerium für Arbeit und Rentenwesen
Uprava za rad i zaštitu na radu	Direktion für Arbeit und Arbeitsschutz
Uprava za rad i zaštitu na radu	Bereich Arbeitsschutz
Ulica grada Vukovara 78	Ulica grada Vukovara 78
10 000 Zagreb	10 000 Zagreb
Hrvatska	Kroatien
Tel.: +385 1 6106 641	
Fax: +385 1 6109 171	
Website: www.mrms.hr	
E-Mail : info@mrms.hr	
croliaisionoffice@mrms.hr	

XII. Bestimmungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

- Arbeitsgesetz, veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 93/2014, Teil 8. Arbeitszeit und Teil 9. Ruhezeiten und Urlaub
- Mutterschafts- und Elternleistungsgesetz, veröffentlicht im Amtsblatt Nrn. 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014 (Zakon o rodiljnim i roditeljskim pravima, „Narodne novine“ broj 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014)

<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

<http://zakon.hr/z/214/Zakon-o-rodiljnim-i-roditeljskim-potporama>

„Schwangere Arbeitnehmerin“ ist eine Beschäftigte, die ihren Arbeitgeber schriftlich über die Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt hat. „Wöchnerin“ ist die beschäftigte Mutter eines Kindes, das jünger als ein Jahr ist, die ihren Arbeitgeber schriftlich und mindestens 30 Tage vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz über ihren Zustand informiert hat.

„Stillende Arbeitnehmerin“ ist die beschäftigte Mutter eines Kindes, das jünger als ein Jahr ist und das sie stillt, und die ihren Arbeitgeber schriftlich und mindestens 30 Tage vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz über ihren Zustand informiert hat.

Ein beschäftigter Elternteil hat Anspruch auf:

- 1.) Mutterschaftsurlaub
- 2.) Elternurlaub
- 3.) Halbzeitbeschäftigung
- 4.) Halbzeitbeschäftigung aufgrund intensiver Kinderbetreuung
- 5.) Stillpause
- 6.) Urlaub für schwangere Arbeitnehmerin, Wöchnerin oder stillende Arbeitnehmerin
- 7.) einen freien Tag pro Monat für pränatale ärztliche Untersuchung, der als Arbeitszeit gilt
- 8.) Halbzeitbeschäftigung oder Urlaub, um sich um ein Kind mit schwerer Behinderung zu kümmern

Stillpause

Eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt und Vollzeit arbeitet, hat Anspruch auf zwei Stunden Stillpause pro Tag, bis das Kind ein Jahr alt ist. Dieses Recht kann ein Mal pro Tag oder zwei Mal für jeweils eine Stunde in Anspruch genommen werden. Diese Abwesenheit gilt als Arbeitszeit. Für die Pause, in der die Arbeitnehmerin ihr Kind stillt, hat sie Anspruch auf Entgeltersatz.

Mutterschaftsurlaub

Beschäftigte Schwangere und Mütter während der Schwangerschaft, der Geburt und der Betreuung eines Neugeborenen haben Anspruch auf Mutterschaftsurlaub während eines Zeitraums von 28 Tagen vor dem errechneten Geburtstermin bis zu dem Zeitpunkt, an dem das Kind sechs Monate alt ist; dieser Zeitraum umfasst den verpflichtenden und den zusätzlichen Mutterschaftsurlaub. Eine beschäftigte Mutter kann den zusätzlichen Mutterschaftsurlaub auch als Anspruch auf Halbzeitbeschäftigung nutzen.

Weitere Auskünfte erteilt:

Kroatische Krankenkasse: <http://www.hzzo-net.hr/>

Eine schwangere Arbeitnehmerin, ein Elternteil eines Kindes unter drei Jahren und ein alleinerziehender Elternteil eines Kindes unter sechs Jahren, die bzw. der bei mehreren Arbeitgebern Teilzeit beschäftigt ist, darf nur dann Überstunden leisten, wenn sie bzw. er dem Arbeitgeber schriftlich ihr/sein Einverständnis dafür gibt, außer im Falle höherer Gewalt.

Nachtarbeit/Frauen:

Eine schwangere Arbeitnehmerin, eine Wöchnerin oder eine Arbeitnehmerin, die stillt, darf während der Schwangerschaft, im Zeitraum bis ihr Kind ein Jahr alt ist oder im Zeitraum, in dem sie stillt, nicht zur Nachtarbeit verpflichtet werden, sofern sie das Attest eines entsprechenden Facharztes betreffend ihre Schwangerschaft bzw. die Tatsache, dass sie stillt, vorlegt, in dem bestätigt wird, dass dies für ihre Sicherheit und Gesundheit oder die des Kindes erforderlich ist.

XIII. Bestimmungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

- Arbeitsgesetz: Teil 8. Arbeitszeit und Teil 9. Ruhezeiten und Urlaub
- Mutterschafts- und Elternleistungsgesetz

<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

<http://zakon.hr/z/214/Zakon-o-rodiljnim-i-roditeljskim-potporama>

Minderjährige dürfen nicht beschäftigt werden, um Arbeiten auszuführen, die ihre Sicherheit, ihre physische und psychische Gesundheit oder ihre Entwicklung gefährden. Minderjährige dürfen innerhalb von 24 Stunden nicht mehr als 8 Stunden arbeiten. Die Leistung von Überstunden ist Minderjährigen untersagt. Minderjährige, die mindestens 4,5 Stunden pro Tag arbeiten, haben Anspruch auf eine tägliche, ununterbrochene Ruhezeit (Pause) von mindestens 30 Minuten. Minderjährige haben Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit (zwischen zwei Arbeitstagen) von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum und auf eine wöchentliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 48 Stunden. Minderjährige haben pro Kalenderjahr Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlten Jahresurlaub. Für Minderjährige gilt ein Nachtarbeitsverbot, es sei denn, diese Arbeit ist im Rahmen von Geschäftstätigkeiten, die in Sonderbestimmungen geregelt sind und die nicht von erwachsenen Arbeitskräften ausgeführt werden können, dringend notwendig. In einem solchen Fall dürfen Minderjährige weder zwischen Mitternacht und vier Uhr Früh noch länger als acht Stunden innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums, in dem sie Nachtarbeit leisten, arbeiten. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass diese Arbeit unter Aufsicht einer erwachsenen Person durchgeführt wird.

Eine schwangere Arbeitnehmerin, ein Elternteil eines Kindes unter drei Jahren und ein alleinerziehender Elternteil eines Kindes unter sechs Jahren, die bzw. der bei mehreren Arbeitgebern Teilzeit beschäftigt ist, darf nur dann Überstunden leisten, wenn sie bzw. er dem Arbeitgeber schriftlich ihr/sein Einverständnis dafür gibt, außer im Falle höherer Gewalt.

Nachtarbeit/Frauen:

Eine schwangere Arbeitnehmerin, eine Wöchnerin oder eine Arbeitnehmerin, die stillt, darf während der Schwangerschaft, im Zeitraum bis ihr Kind ein Jahr alt ist oder im Zeitraum, in dem sie stillt, nicht zur Nachtarbeit verpflichtet werden, sofern sie das Attest eines entsprechenden Facharztes betreffend ihre Schwangerschaft bzw. die Tatsache, dass sie stillt, vorlegt, in dem bestätigt wird, dass dies für ihre Sicherheit und Gesundheit oder die des Kindes erforderlich ist.

Weitere Informationen dazu:

<http://www.mrms.hr/posting/>

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie]

- Antidiskriminierungsgesetz (veröffentlicht im Amtsblatt Nrn. 85/2008, 112/2012) (Zakon o suzbijanju diskriminacije „Narodne novine“ broj 85/2008 i 112/2012)
- Gleichstellungsgesetz (veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 82/2008) (Zakon o ravnopravnosti spolova „Narodne novine“ broj 82/2008)

Jegliche Form von Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, einer politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Bildung, des sozialen Status, des Ehe- oder Familienstands, des Alters, des Gesundheitszustandes, einer

Behinderung, des genetischen Erbes, der Geschlechteridentität oder des Geschlechterausdrucks, der sexuellen Orientierung oder anderer Merkmale ist verboten.

In Kroatien führt der Ombudsmann die Aktivitäten der zentralen Stelle, die für die Bekämpfung von Diskriminierung zuständig ist, durch. Neben dem Ombudsmann gibt es in Kroatien drei Sonder-Ombudsleute: für Geschlechtergleichstellung, für Personen mit Behinderung und für Kinder.

Nähere Informationen unter:

Ombudsmann

Pučki pravobranitelj

Trg hrvatskih velikana 6

10000 Zagreb, Hrvatska

E-Mail: info@ombudsman.hr

Tel.: +385 1 4851 855, +385 1 4851 853

Fax: + 385 1 6431 628

www.ombudsman.hr

Ombudsmann für Geschlechtergleichstellung

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Preobraženska 4/1

10000 Zagreb, Hrvatska

Tel.: + 385 1 4848 100

Fax: + 385 1 4844 600

E-Mail: ravnopravnost@prs.hr

<http://www.prs.hr>

Ombudsmann für Menschen mit Behinderung

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom

Savska cesta 41/3

10 000 Zagreb, Hrvatska

Tel.: + 385 1 6102 170

Fax: + 385 1 6177 901

E-Mail: ured@posi.hr

www.posi.hr

**XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte
[Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie]**

- Fremdengesetz Artikel 86 Absatz 6

Die Arbeitsbedingungen, auf die in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie verwiesen wird, sind im Umfang der im kroatischen Recht niedergelegten Rechte zu garantieren; das sind Kollektivverträge, die für alle Arbeitgeber und Beschäftigten in einem bestimmten Bereich, einer bestimmten Branche oder für eine bestimmte Tätigkeit (nicht nur für den Bausektor) allgemein gelten.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

- Fremdengesetz, veröffentlicht im Amtsblatt Nrn. 130/2011 und 74/2013, Artikel 86-89

Bei der Erbringung von Dienstleistungen in der Republik Kroatien ist der Dienstleistungserbringer (der Arbeitgeber) verpflichtet, vor Beginn der Entsendung eine Entsendeerklärung vorzulegen, mit der die kroatischen Behörden über die geplante Entsendung von Arbeitskräften informiert werden.

Arbeitgeber, die ihren Sitz in einem anderen als einem EWR-Mitgliedstaat haben, dürfen nicht besser gestellt werden als Arbeitgeber mit Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat.

Dies bedeutet, dass auch diese Arbeitgeber die grundlegenden Regelungen für den Arbeitnehmerschutz laut kroatischem Recht einhalten müssen; d. h. Kollektivverträge, die im Rahmen einer eigenen Verordnung als allgemeingültig für alle Arbeitgeber und Beschäftigten in einem bestimmten Bereich, einer bestimmten Branche oder für eine bestimmte Tätigkeit erklärt wurden.

Arbeitgeber, die in einem anderen als einem EWR-Mitgliedstaat ihren Sitz haben, sind verpflichtet, vor Beginn der Entsendung eine Entsendeerklärung vorzulegen.

Weitere Informationen dazu:
<http://www.mrms.hr/posting/>

Das Formular für die Entsendeerklärung kann [hier](#) heruntergeladen werden.

Die Entsendeerklärung ist schriftlich und in elektronischer Form an folgende Adresse zu übermitteln:

E-Mail: postingdeclaration.inspektorat@mrms.hr

Anschrift:

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
(za Inspektorat rada)
Petračićeva 4
10 000 Zagreb
Hrvatska

Ministerium für Arbeit und Rentenwesen
Arbeitsinspektion
Petračićeva 4
10 000 Zagreb
Kroatien

Administrative Anforderungen

Um zu überprüfen, ob der ausländische Arbeitgeber seinen Verpflichtungen gegenüber den entsandten Arbeitskräften nachkommt, ist die Inspektionsstelle berechtigt, bestimmte Unterlagen zu prüfen, um vor allem folgende Punkte zu klären: Ist die Arbeitskraft während der Entsendung beim Arbeitgeber beschäftigt? Nach welchem Zeitplan? Wie viele Stunden leistet die Person? Welches Entgelt und welche Leistungen bezieht sie? Besitzt sie das Formular A1? etc.

Die entsandte Arbeitskraft muss rechtmäßig beschäftigt sein und Unterlagen besitzen, die die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nachweisen, wie den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber (Dienstleister), das Formular A1, einen persönlichen Lohnzettel, die Abrechnung und einen Identitätsnachweis.

Beschäftigte, die Drittstaatsangehörige sind, müssen zusätzlich im Besitz einer Arbeits-/Aufenthaltsgenehmigung für den Heimatstaat (Niederlassungsstaat) ihres Arbeitgebers sein.

Weitere Informationen dazu: <http://www.mrms.hr/posting/posted-workers/>

XVII. Mediationsverfahren bei Streitfällen

- Mediationsgesetz (Zakon o mirenju) und
- Zivilprozessordnung (Zakon o parničnom postupku) Artikel 186 d – 186 g

<http://www.zakon.hr/z/169/Zakon-o-mirenju>

<http://www.zakon.hr/z/134/Zakon-o-parni%C4%8Dnom-postupku>

Weitere Auskünfte erteilt: pitanja@pravosudje.hr

Ministarstvo pravosuđa
Ulica grada Vukovara 49
10 000 Zagreb
Hrvatska
Tel.: +385 1 3714 000
Fax: +385 1 3714 507

Justizministerium
Ulica grada Vukovara 49
10 000 Zagreb
Kroatien

Wird eine Beschwerde beim zuständigen Gericht eingebracht, findet zuerst ein Vermittlungsgespräch statt, um die Angelegenheit im Hinblick auf eine einvernehmliche Lösung des Rechtsstreits zu diskutieren.

XVIII. Informationen über Rechtsbehelfe

Um den Schutz und die Ausübung des Rechts auf garantierte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, können entsandte Arbeitskräfte beim zuständigen kroatischen Gericht und gemäß kroatischem Recht ein Verfahren gegen eine juristische oder natürliche Person des ausländischen Arbeitgebers oder des Leistungsempfängers in der Republik Kroatien anstrengen.

Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten sind die Amtsgerichte die zuständigen Gerichte erster Instanz.

Unter folgender Adresse sind Informationen zu den in Kroatien zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfen abrufbar: pitanja@pravosudje.hr

Liste der Gerichte: <http://sudovi.pravosudje.hr/>

Auskünfte erteilt auch:

Ministarstvo pravosuđa
Ulica grada Vukovara 49
10 000 Zagreb
Hrvatska
Tel.: +385 1 3714 000
Fax: +385 1 3714 507
E-Mail: pitanja@pravosudje.hr
<https://pravosudje.gov.hr/>

Justizministerium
Ulica grada Vukovara 49
10 000 Zagreb
Kroatien