



Deutsche Handelskammer
in Österreich

EXPERTENINFO



vegefox.com - stock.adobe.com

Überblick zur Entsendung von Arbeitnehmern

von Deutschland nach Österreich

Januar 2020

Deutsche Handelskammer in Österreich
Schwarzenbergplatz 5, TOP 3/1 | 1030 Wien | Österreich
DVR 042 49 27 | ZVR 729893745 | ATU36819305
Tel. +43 1 545 14 17-0 | Fax +43 1 545 22 59
office@dhk.at | www.dhk.at

Wichtiger Hinweis!

Dieses Merkblatt soll im Folgenden einen kurzen ersten Überblick schaffen und die Aufmerksamkeit schärfen. Die Informationen sind daher **keinesfalls vollständig!**

Wir empfehlen Ihnen daher unsere umfassende Publikation „Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich“, welche Ihnen anhand von ausgewählten Praxisbeispielen die Thematik näher bringt.

Bei weiterreichenden Fragen im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern beraten wir Sie gerne und stehen Ihnen mit unseren Dienstleistungen zur Verfügung.

I. Begriff der Arbeitnehmerentsendung und Abgrenzung zur Überlassung von Arbeitnehmern

Eine **Entsendung** liegt nach dem österreichischen Verständnis (§ 3 Abs. 3 LSD-BG) immer dann vor, wenn ein Arbeitnehmer¹ von einem Arbeitgeber ohne Betriebssitz in Österreich zur Erbringung einer vertraglichen Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird. Ein Fall der Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer im Inland ausschließlich für eine Arbeit im Ausland eingestellt wird. a - a

Auch kurzfristige **Dienstreisen** und die damit verbundenen Arbeitsleistungen sind daher vom Begriff der Entsendung umfasst.

Beurteilungsmaßstab dafür, um welche Art des grenzüberschreitenden Tätigwerdens es sich handelt, ist der wahre **wirtschaftliche Gehalt** im Einzelfall und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts (§ 2 Abs. 1 LSD-BG).

Eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung liegt dann vor, wenn ein Unternehmen ohne Betriebssitz in Österreich („Überlasser“) Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an einen anderen Betrieb in Österreich („Beschäftigter“) „zur Verfügung stellt“.

Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Arbeitskräfteüberlassung können unter anderem sein, dass der Beschäftigter gegenüber den Arbeitnehmern weisungsbefugt ist, dass der Überlasser nicht die Gewährleistung für den Erfolg des Werkes haftet oder, dass die Arbeit nicht überwiegend mit Werkzeug und Material des ausländischen Arbeitgebers ausgeführt wird.

Hinsichtlich der weiteren besonderen Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung in Österreich und der bestehenden Anzeige- und Meldepflichten betreffend, den deutschen Überlasser und den österreichischen Beschäftigter verweisen wir auf das Merkblatt der Deutschen Handelskammer in Österreich „**Information zur Arbeitskräfteüberlassung**“, das gegen eine Schutzgebühr bei der Deutschen Handelskammer in Österreich erhält ist.

¹ Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird bei personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Publikation die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

II. Ausnahmen von der Arbeitnehmerentsendung

Das LSD-BG sieht allerdings einige Ausnahmen vor, in welchen keine Entsendung vorliegt und daher die entsprechenden Melde- und Bereithaltungspflichten keine Anwendung finden.

Die abschließende Liste der Ausnahmen können Sie § 1 Abs. 5 und 6 LSD-BG entnehmen.

III. Meldepflichten bei Entsendung von Arbeitnehmern

1. Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle

Bei einer Entsendung von Deutschland nach Österreich hat der deutsche entsendende Unternehmer **vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme** bei der "Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung" (ZKO) eine ausschließlich automationsunterstützte **Meldung** vorzunehmen.

Das entsprechende Formular (**ZKO 3-Formular**) finden Sie auf der Website www.bmf.gv.at unter „Themen“ > „Betrugsbekämpfung“ > „Zentrale Koordinationsstelle“, bei den Links am Ende der Seite.

Der Inhalt der Meldung ist in § 19 Abs. 3 LSD-BG normiert.

Grundsätzlich ist eine Meldung für jede Entsendung zu erstatten; eine **Vorratsmeldung ist daher nicht zulässig**.

Entsendet das deutsche Unternehmen einen Arbeitnehmer, der kroatischer Staatsangehöriger oder Drittstaatsangehöriger ist, ist die Regelung des § 18 Abs. 12 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) zu beachten.

In diesem Fall ist eine **EU-Entsendebestätigung** erforderlich. Daher sind mit der Entsendungsmeldung (ZKO3) auch die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers sowie ggf. Aufenthalts- und Beschäftigungsbewilligungen des Sitzstaates des entsendenden Unternehmens zu übermitteln. Diese sendet die ZKO automatisch an das Arbeitsmarktservice in Österreich (AMS), das innerhalb von zwei Wochen darüber entscheidet, ob der ausländische Arbeitnehmer in Österreich arbeiten darf (EU-Entsendebestätigung) oder nicht.

2. Aufenthaltsrechtliche Meldepflichten

Der entsandte Arbeitnehmer hat sich innerhalb von drei Tagen nach Ankunft in Österreich beim zuständigen Gemeindeamt oder Magistrat zu melden. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Auch die Unterkunftnahme in einem **Beherbergungsbetrieb** (z.B. Hotels, Gasthöfe, Pensionen, Privatzimmervermietungen) ist jedenfalls zu melden und erfolgt durch Eintragung in das Gästeverzeichnis im Beherbergungsbetrieb.

Da der deutsche entsandte Arbeitnehmer als Bürger der EU das Recht auf Freizügigkeit genießt, ist eine **österreichische Anmeldebescheinigung** erst ab einer **Aufenthaltszeit** in Österreich von **länger als drei Monaten** erforderlich. Die Anmeldebescheinigung wird durch den Landeshauptmann bzw. die zuständigen Bezirkshauptmannschaften oder Magistrate auf Antrag gegen Zahlung einer Gebühr erteilt. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

IV. Bereithaltung von Unterlagen am Arbeitsort in Österreich

Der entsendende Arbeitgeber muss zwingend immer **am Arbeits(Einsatz)ort während des gesamten Entsendungszeitraums** folgende Unterlagen bereithalten bzw. vor Ort zum Zeitpunkt der Kontrolle in elektronischer Form zugänglich machen können:

1. eine Abschrift der Entsendungsmeldung (ZKO3) und sämtliche Änderungsmeldungen **und**
2. Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung (A1-Bescheinigung bzw. Bestätigung der Antragsstellung), sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, **und**
3. Lohnunterlagen der entsandten Arbeitnehmer.

Als Lohnunterlagen gelten insgesamt der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen zur Lohneinstufung.

Hinweis

Die Bereithaltung der Lohnunterlagen kann sich jedoch immer nur auf diese beziehen, welche bereits vorhanden sind. Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege für eine bestimmte Lohnzahlungsperiode werden daher nicht vor dem Ende der Lohnzahlungsperiode existieren können.

Hinsichtlich der einzelnen bereitzuhaltenden Dokumente wird auf §§ 21 Abs. 1 und 22 Abs. 1 LSD-BG verwiesen.

Gerne übernehmen wir für Sie die Bereithaltung der Unterlagen und die Rolle des Ansprechpartners für die Kontrollbehörden. Bei Interesse nutzen Sie bitte unsere untenstehenden Kontaktdaten.

V. Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer

1. Anspruch auf Mindestentgelt nach den österreichischen Vorschriften

Für die Zeit seiner Tätigkeit in Österreich hat der entsandte Arbeitnehmer zwingend **Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt**, das am Arbeitsort in Österreich vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren österreichischen Arbeitgebern gebührt (§ 3 Abs. 2 LSD-BG).²

Sind nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag **Sonderzahlungen** (13. Und 14. Monatsentgelt) vorgesehen, hat der Arbeitgeber diese dem entsandten Arbeitnehmer aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten.

Die Kollektivverträge der jeweiligen „Sparten“ können Sie unter www.kollektivvertrag.at abrufen.

² Ausgenommen sind Beiträge gem. § 6 Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) und Beiträge oder Prämien nach Betriebspensionsgesetz (BPG).

2. Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den österreichischen Vorschriften

Der entsandte deutsche Arbeitnehmer hat für die Dauer seiner Entsendung zwingenden **Anspruch auf bezahlten Urlaub** nach dem österreichischen Urlaubsgesetz, sofern das Urlaubsmaß nach den deutschen Rechtsvorschriften geringer ist (§ 4 Abs. 2 LSD-BG).

3. Anspruch auf Einhaltung der Arbeitszeit und Arbeitsruhe

Des Weiteren hat der entsandte Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung Anspruch auf die Einhaltung der österreichischen Arbeitszeit und Arbeitsruhe (§ 5 LSD-BG).

VI. Hohe Verwaltungsstrafen bei Nichteinhaltung

Bei Nichteinhaltung der o.g. Regelungen werden hohe Verwaltungsstrafen festgesetzt. Beispielhaft gilt folgendes:

- Nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständige Meldung oder Änderungsmeldung:
 - Geldstrafe von **1.000 EUR bis 10.000 EUR** pro Arbeitnehmer; im Wiederholungsfall von **2.000 EUR bis 20.000 EUR** pro Arbeitnehmer
- Nichtbereithaltung der A1-Bescheinigung
 - Geldstrafe von **1.000 EUR bis 10.000 EUR** pro Arbeitnehmer; im Wiederholungsfall von **2.000 EUR bis 20.000 EUR** pro Arbeitnehmer
- Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen
 - Geldstrafe von **1.000 EUR bis 10.000 EUR** pro Arbeitnehmer; im Wiederholungsfall von **2.000 EUR bis 20.000 EUR** pro Arbeitnehmer.

Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen:

Geldstrafe von **2.000 EUR bis 20.000 EUR** pro Arbeitnehmer; im Wiederholungsfall von **4.000 EUR bis 50.000 EUR** pro Arbeitnehmer.

- Unterentlohnung
 - Geldstrafe von **1.000 EUR bis 10.000 EUR** pro Arbeitnehmer; im Wiederholungsfall von **2.000 EUR bis 20.000 EUR** pro Arbeitnehmer.

Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen:

Geldstrafe von **2.000 EUR bis 20.000 EUR** pro Arbeitnehmer; im Wiederholungsfall von **4.000 EUR bis 50.000 EUR** pro Arbeitnehmer.

VII. Besonderheiten im Bereich der Bauwirtschaft

Bei einem vorübergehenden Einsatz von Bauarbeitnehmern im Rahmen einer Entsendung nach Österreich sind einige Sonderbestimmungen zu beachten, die auch für die österreichische Bauwirtschaft gelten. Die betroffenen Arbeitnehmer haben insbesondere für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Ob Arbeiten als Bauarbeiten anzusehen sind, richtet sich nicht nach der Gewerbeberechtigung, sondern nach der tatsächlich in Österreich ausgeübten Tätigkeit. Betriebsarten, die tatsächlich in Österreich ausgeübt als Bauarbeit gelten, lassen sich aus § 2 Abs. 1 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) entnehmen.

Zur weiteren Information und insbesondere hinsichtlich der Möglichkeit der Freistellung dürfen wir Sie auf die umfangreichen Informationen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) aufmerksam machen; https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_4/entsendung-nach-oesterreich.

Diese Publikation gibt Ihnen lediglich eine Übersicht und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Die weitere Einholung von fachkundigem Rat wird von uns dringend empfohlen.

Eine Haftung der Deutschen Handelskammer für den Inhalt dieser Publikation wird ausgeschlossen.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Deutsche Handelskammer in Österreich

Schwarzenbergplatz 5 Top 3/1, 1030 Wien

Rechtsabteilung

www.dhk.at

Frau **Beatrix Holzbauer**

Rechtsanwältin (RAK Nürnberg)/LL.M. (Eur)/Europajuristin

E-Mail: beatrix.holzbauer@dhk.at

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen sind unzulässig und verboten.