



Deutsche Handelskammer
in Österreich

EXPERTENINFO



Zaripov Andrei - stock.adobe.com

Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich

Juli 2020

© 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

Inhaltsverzeichnis

I.	Begriff der Arbeitnehmerentsendung	4
II.	Entsendung von besonderen Personengruppen	5
III.	Ausnahmen von der Arbeitnehmerentsendung	6
IV.	Abgrenzung der Entsendung zur Überlassung von Arbeitnehmern	8
V.	Voraussetzungen betreffend den Arbeitsvertrag für die Dauer der Entsendung nach dem deutschen Recht	9
	1. Zustimmung des Arbeitnehmers.....	9
	2. Inhalt des Arbeitsvertrags	9
VI.	Meldepflichten bei Entsendung von Arbeitnehmern	10
	1. Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle	10
	2. EU-Entsendebestätigung für Drittstaatsangehörige	13
	3. Aufenthaltsrechtliche Meldepflichten	14
	a) Meldezettel	14
	b) Anmeldebescheinigung	15
VII.	Bereithaltung von Unterlagen am Arbeitsort in Österreich	15
	1. Entsendemeldung der Zentrale Koordinationsstelle.....	15
	2. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung.....	16
	3. Lohnunterlagen der entsandten Arbeitskraft	17
	4. Aufbewahrungsfrist	19
VIII.	Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer	19
	1. Anspruch auf Mindestentgelt nach den österreichischen Vorschriften.....	20
	2. Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den österreichischen Vorschriften.....	22
	3. Anspruch auf Einhaltung der Arbeitszeit und Arbeitsruhe.....	22
	4. „Montageprivileg“	22
IX.	Verwaltungsstrafen bei Nichteinhaltung	23
	1. Verstöße und Verwaltungsstrafen	24
	2. Verantwortlich Beauftragter	25
X.	Haftung des Auftraggebers	26
	1. Haftung gemäß des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)	26
	2. Haftung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)	27
XI.	Ergänzende Hinweise	27

1. Besonderheiten im Bereich der Bauwirtschaft.....	27
2. Einkommenssteuer	29
XII. Ausgewählte Beispielfälle	30
1. Beispiel „Meldepflicht“ (vgl. oben S. 10f.)	30
2. Beispiel „Entsendung zu Schulungszwecken “ (vgl. oben S. 5)	30
3. Beispiel „Besprechung 1“ (vgl. oben S. 5).....	31
4. Beispiel „Besprechung 2“ (vgl. oben S. 5)	31
5. Beispiel „Montageprivileg“ (vgl. oben S. 24).....	31
6. Beispiel „Kurze Serviceeinsätze - Rahmenmeldung“ (vgl. oben S. 13).....	32
7. Beispiel „Bereithaltung von Unterlagen“ (vgl. oben S. 17)	32
8. Beispiel „Gemischte Entsendung“ (vgl. oben S. 7).....	33
9. Beispiel „A1-Bescheinigung“ (vgl. oben S. 17).....	33
10. Beispiel „EU-Entsendebestätigung“ (vgl. oben S. 14).....	34
11. Beispiel „Verwaltungsstrafrechtliche Haftung“ (vgl. oben S. 24).....	34
XIII. Hilfestellung zum Ausfüllen der ZKO3-Meldung.....	36
XIV. Checkliste ENTSENDUNG INS AUSLAND	39
XV. Verhalten im Falle einer Kontrolle durch die Finanzpolizei.....	40

Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich

„Entschlossen, durch gemeinsames Handeln den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt ihrer Länder zu sichern, indem sie die Europa trennenden Schranken beseitigen“, heißt es im EG-Vertrag, und diesem Ziel kommt die Europäische Gemeinschaft täglich näher.

Von der durch Artikel 45 AEUV gewährleisteten Freizügigkeit der Arbeitnehmer¹ wird immer häufiger Gebrauch gemacht, wobei die fehlende Sprachbarriere Deutschland und Österreich beim innergemeinschaftlichen Wirtschaftsverkehr besonders zugutekommt. Trotzdem gibt es einige Punkte, die bei der Entsendung von Mitarbeitern beachtet werden müssen.

Mit Inkrafttreten des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) zum 01.01.2017 ergaben sich zahlreiche Neuerungen.² Die vorherigen Regelungen zur Entsendung wurden aus dem österreichischen Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) herausgenommen und im LSD-BG neu geregelt, um eine klarere und übersichtlichere Rechtslage zu schaffen. Ziel ist zudem die Schaffung gleicher Arbeits- und fairer Wettbewerbsbedingungen für in- und ausländische Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber.

Diese Broschüre soll Antworten auf die im Zusammenhang mit der Entsendung häufig gestellten Fragen geben. Sie bezieht sich nur auf Entsendungen von Unternehmen aus EU-Mitgliedsstaaten bzw. Vertragsstaaten des EWR nach Österreich.

I. Begriff der Arbeitnehmerentsendung

Eine **Entsendung** liegt nach dem österreichischen Verständnis (§ 3 Abs. 3 LSD-BG) immer dann vor, wenn ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat oder einem Drittstaat nach Österreich zur Erbringung einer Arbeitsleistung entsandt wird.

Die Entsendung setzt daher ein grenzüberschreitendes Tätigwerden von Arbeitnehmern, deren gewöhnlicher Aufenthaltsort außerhalb Österreichs liegt, und die Erbringung von Arbeitsleistungen in Österreich im Namen und auf Rechnung des z.B. deutschen Arbeitgebers voraus.

Auch kurzfristige **Dienstreisen** und die damit verbundenen Arbeitsleistungen sind daher vom Begriff der Entsendung umfasst. **Keine Entsendung** liegt hingegen vor, wenn der Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme bereits in Österreich lebt oder dort beschäftigt 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.

² Den Gesetzestext können Sie hier einsehen; <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009555>.

Beispiel

Die deutsche U-GmbH ist ansässig in Nürnberg. Sie schickt ihren Mitarbeiter M für 4 Wochen nach Wien um dort eine Produktionsanlage zu montieren.

II. Entsendung von besonderen Personengruppen

Nachdem die Definition der Entsendung von „Arbeitnehmer“ spricht, darf klargestellt werden, dass sämtliche auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Arbeitsverhältnisse davon umfasst sind.

Beispiel

Praktikanten, geringfügig bzw. Teilzeit Beschäftigte, Lehrlinge / Auszubildende

Persönlich vorwiegend selbstständige freie Dienstverträge gelten grundsätzlich nicht als Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

Daher sind z.B. Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (AG), nicht zu entsenden.

Bei Geschäftsführern ist weiter zu unterscheiden nach deren Beteiligung am Stammkapital der Gesellschaft:

Keine Beteiligung oder Beteiligung von nicht mehr als 25 % am Stammkapital	Geschäftsführer gilt als Arbeitnehmer
Beteiligung von mehr als 50 % am Stammkapital	Geschäftsführer gilt nicht als Arbeitnehmer
Beteiligung zwischen 25 % und 50 % am Stammkapital	Abhängig davon, ob der Geschäftsführer in die Organisation des Betriebs eingegliedert ist; wenn ja - Geschäftsführer gilt als Arbeitnehmer

Hinweis

Inhaber von Einzelunternehmen gelten nicht als Arbeitnehmer!

Hinweis

Um bei einer etwaigen Kontrolle beweisen zu können, dass es sich nicht um einen Arbeitnehmer handelt und daher die (nachfolgenden) Meldepflichten betreffend der Entsendung nicht erfüllt werden müssen, raten wir dringend dazu folgende Unterlagen während des Auftrages in Österreich direkt in Österreich bereitzuhalten:

- A1-Bescheinigung
- Werkvertrag
- Nachweis über deutsche Steuernummer und ggf. UID-Nummer
- Gewerbeanmeldung aus Deutschland
- sofern es sich um ein reglementiertes Gewerbe handelt und eine Dienstleistungsanzeige gestellt werden muss, eine Abschrift dieser Anzeige.

III. Ausnahmen von der Arbeitnehmerentsendung

Entsprechend der in § 1 Abs. 5 und 6 LSD-BG genannten Ausnahmen sind die nachfolgenden Melde- und Bereithaltungspflichten nicht anwendbar, da in diesen Fällen **keine Entsendung** vorliegt:

Darunter fallen nur die folgenden Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich zur **Erbringung dieser Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer** (= Arbeiten, die in der Regel **eine Woche** nicht überstiegen) nach Österreich entsandt wird:

1. Geschäftlichen Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen,

Hinweis

Geschäftliche Besprechungen sind z.B. Projekttreffen oder firmen-/konzerninterne Treffen, in denen allgemeine, interne oder koordinierende Inhalte **besprochen** werden. Auch ein erstes Treffen zur Anbahnung einer Geschäftsbeziehung ohne darüber hinausgehende Dienstleistung fällt hierunter („reines Kaffeetrinken“). Wird darüber hinaus aber eine Dienstleistung erbracht, z.B. Maße genommen, Fortschritte begutachtet und überwacht, weitere Arbeitsschritte koordiniert etc. liegt eine Entsendung vor.

2. Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen,
3. Teilnahme an Messen und messeähnlichen Veranstaltungen³, **ausgenommen** Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der Ausstellungseinrichtungen und An- und Ablieferung des Messegutes), **nicht umfasst sind ausdrücklich Teilnahmen an Märkten und marktähnlichen Veranstaltungen!**

Hinweis

Da Märkte nicht erfasst sind, sind z.B. Entsendungen im Rahmen von Volksfesten und Weihnachtsmärkten erfasst und fallen unter die Vorschriften des LSD-BG.

4. Besuch von und die Teilnahme an Kongressen und Tagungen,

³ i.S.d. § 17 Abs. 3 bis 6 Arbeitsruhegesetz, mit der Maßgabe, dass die Untergrenze des § 17 Abs. 4 ARG nicht gilt.

5. Teilnahme an und die Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen aus den Bereichen Musik, Tanz, Theater oder Kleinkunst und vergleichbaren Bereichen, die **im Rahmen einer Tournee** stattfinden, bei welcher der Veranstaltung (den Veranstaltungen) in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt, soweit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest für einen **Großteil der Tournee** zu erbringen hat,
6. Teilnahme an und die Abwicklung von internationalen Wettkampfanstaltungen (Internationale Meisterschaften)⁴, **ausgenommen** Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehenden Einrichtungen) sowie Verabreichung von Speisen und Ausschank von Getränken im Rahmen der Veranstaltung, oder
7. Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer oder als Besatzungsmitglied⁵ in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich), sofern die Arbeitsleistung **ausschließlich im Rahmen des Transitverkehrs** erbracht wird und nicht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt oder

Hinweis

Näheres finden Sie hierzu in unserer speziellen Publikation „Entsendung von Arbeitnehmern zur Erbringung von Transportdienstleistungen“.

8. Tätigkeit als Arbeitnehmer, der eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 125 vH des Dreißigfachen der Höchstbemessungsgrundlage für den Kalendertag gem. § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) erhält, innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG oder des § 115 GmbHG, oder

Hinweis

Relevantes monatliches Bruttoentgelt wird jedes Kalenderjahr nach den Bestimmungen des ASVG angehoben (**STAND 2020: 6.712,50 EUR**).

9. Tätigkeit im Rahmen von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten⁶, an pädagogischen Hochschulen⁷ oder Fachhochschulen⁸.

Des Weiteren finden die Vorschriften des LSD-BG keine Anwendung auf **vorübergehende Konzernentsendungen** einer besonderen Fachkraft nach Österreich innerhalb eines Konzerns i.S.d. § 15 AktG und des § 115 GmbHG, die insgesamt **zwei Monate je Kalenderjahr** nicht übersteigen dürfen, wenn die Einsätze konzernintern für folgende Zwecke erfolgen:

1. zum Zweck der Forschung und Entwicklung, der Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft, der Planung der Projektarbeit oder
2. zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Betriebsberatung, des Controlling oder der Mitarbeit im Bereich von für mehrere Länder zuständigen Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion

⁴ i.S.d. § 3 Ziffer 6 des Bundes-Sportförderungsgesetzes 2013.

⁵ § 4 der Schiffsbesatzungsverordnung

⁶ i.S.d. Universitätsgesetzes 2002.

⁷ i.S.d. Hochschulgesetzes 2005.

⁸ i.S.d. Fachhochschul-Studiengesetzes.

Unter einer besonderen Fachkraft ist eine Person zu verstehen, die innerhalb des Konzerns über unerlässliche Spezialkenntnisse verfügt. Hierbei ist zu berücksichtigen, ob die Fachkraft über ein hohes Qualifikationsniveau einschließlich einer angemessenen Berufserfahrung für bestimmte Arbeiten oder Tätigkeiten verfügt, die spezifische technische Kenntnisse erfordern.

Alle anderen Tätigkeiten sind meldepflichtig,
unabhängig von der Dauer der Entsendung!

IV. Abgrenzung der Entsendung zur Überlassung von Arbeitnehmern

Eine Arbeitnehmer- bzw. Arbeitskräfteüberlassung liegt dann vor, wenn die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht dem Arbeitgeber (=Überlasser), sondern einem Dritten (=Beschäftiger) gegenüber erbracht wird. Der Beschäftiger setzt die Arbeitnehmer des Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben ein und der überlassene Arbeitnehmer ist für die Dauer der Überlassung in den Betrieb des Beschäftigers eingegliedert und unterliegt dessen Fachaufsicht. Der Arbeitnehmer hat die Weisungen des Beschäftigers zu befolgen und stellt kein von den Produkten/Dienstleistungen des inländischen Beschäftigers abweichendes/unterscheidbares Werk her. Der Arbeitnehmer übt die Arbeit nicht überwiegend mit Werkzeug und Material des ausländischen Arbeitgebers aus.

Beispiel

Die U-GmbH schickt Mitarbeiter M nach Wien um das österreichische Unternehmen X, welches zu wenig eigenes Personal zur Verfügung hat, bei der Ausstattung eines Bürokomplexes mit Einbauschränken und -regalen zu unterstützen. Das Werkzeug und die Materialien werden von X gestellt. X bestimmt wie genau M bei dem Auftrag eingesetzt wird.

Für die Beurteilung, ob tatsächlich eine Überlassung von Arbeitskräften stattfindet, ist der wahre **wirtschaftliche Gehalt** im Einzelfall und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts ausschlaggebend.

Nach neuerer EU-Rechtsprechung⁹ hat auch der österreichische Verwaltungsgerichtshof (VwGH) seine Rechtsprechung hinsichtlich der Feststellung einer Arbeitskräfteüberlassung geändert.¹⁰

Nunmehr ist **jeder Anhaltspunkt** zu berücksichtigen und der Sachverhalt unter mehreren Gesichtspunkten entsprechend dem **„wahren wirtschaftlichen Gehalt“** zu prüfen.

Folgende Fragen können hierzu im Speziellen für eine Feststellung herangezogen werden:

- Hängt die Vergütung / das Entgelt auch von der Qualität der erbrachten Leistung ab?
- Wer trägt die Folgen einer nicht vertragsgemäß erbrachten Leistung („gewährleistungstauglicher Erfolg“)?
- Wer bestimmt die Zahl der jeweils konkret eingesetzten Arbeitnehmer?

⁹ EuGH, 18.06.2015, C-586/13 - „Martin Meat“.

¹⁰ VwGH, 22.08.2017, Ra 2017/11/0068.

- Von wem erhalten die Arbeitnehmer die genauen und individuellen Weisungen für die Ausführung ihrer Tätigkeit?

Bei der Arbeitnehmerüberlassung handelt es sich jedenfalls um ein **reglementiertes Gewerbe** der österreichischen Gewerbeordnung. Dies hat zur Konsequenz, dass die Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich beim österreichischen Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort angezeigt werden muss.

Hinweis

Hinsichtlich der weiteren besonderen Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung in Österreich und der bestehenden Anzeige- und Meldepflichten betreffend den deutschen Überlasser und den österreichischen Beschäftiger verweisen wir auf die Publikation der Deutschen Handelskammer in Österreich „Information zur Arbeitskräfteüberlassung“, die gegen eine Schutzgebühr bei der Deutschen Handelskammer in Österreich erhältlich ist.

V. Voraussetzungen betreffend den Arbeitsvertrag für die Dauer der Entsendung nach dem deutschen Recht

1. Zustimmung des Arbeitnehmers

Die Entsendung kann vom deutschen Arbeitgeber nicht einseitig im Rahmen seines Direktionsrechts angeordnet werden. Somit ist grundsätzlich die Zustimmung des Arbeitnehmers bzw. eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich. Sieht der bestehende Arbeitsvertrag die Möglichkeit der Entsendung des Arbeitnehmers durch den deutschen Arbeitgeber ausdrücklich vor, so ist eine weitere Zustimmung des Arbeitnehmers nicht mehr erforderlich. Überdies sind Entsendungen, die nur für einen kurzen Zeitraum erfolgen und einen Dienstreisecharakter aufweisen ohne die vorherige Zustimmung vom Direktionsrecht des deutschen Arbeitgebers erfasst.

2. Inhalt des Arbeitsvertrags

Umfasst die Entsendung einen längeren Zeitraum als einen Monat, so muss der **deutsche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben** enthalten und dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden (§ 2 Abs. 2 deutsches Nachweisgesetz):

- die Dauer der in Österreich auszuübenden Tätigkeit,
- die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und ggf. damit verbundene Sachleistungen sowie
- die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

Es ist möglich, die Angaben hinsichtlich der Punkte und der Angaben des „Arbeitsentgelts und der ggf. damit verbundenen Sachleistungen“ sowie der „Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird“ durch einen entsprechenden Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnliche Regelungen, die für das (deutsche) Arbeitsverhältnis gelten, zu ersetzen.

VI. 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. Unterlässt der Unternehmer eine entsprechende Meldung, muss er bei einer Kontrolle durch die Finanzpolizei mit einer erheblichen Verwaltungsstrafe (siehe unter VII.) rechnen.

Für mobile Arbeitnehmer im Transportbereich (Güter- und/oder Personenbeförderung auf dem Schienen-, Land-, Luft- oder Wasserweg) ist die Meldung **vor der Einreise** in das Bundesgebiet zu erstatten (Näheres finden Sie in unserer Publikation „Entsendung von Arbeitnehmern zur Erbringung von Transportdienstleistungen“).

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.

Die Meldung **muss** folgende Angaben enthalten:

- Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers, Umsatzsteueridentifikationsnummer,

Hinweis

Der Unternehmensgegenstand entspricht dem Unternehmensgegenstand, welcher im deutschen Handelsregister eingetragen ist.

- Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,

Hinweis

Damit ist grundsätzlich der Unternehmer bzw. handelsrechtliche Geschäftsführer gemeint.

Diese Person trägt die strafrechtliche Verantwortung für das Unternehmen.

Es kann hier auch der verantwortlich Beauftragte benannt werden. Siehe hierzu die Ausführungen zum Punkt „verantwortlich Beauftragter“.

- Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 LSD-BG **aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer** oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Ziff. 4 LSD-BG),

Hinweis

Es ist die Person anzugeben, die die Unterlagen (im Allgemeinen) bereitzuhalten sowie Auskünfte zu erteilen und als formaler Empfänger (Zustellbevollmächtigter) Dokumente entgegenzunehmen hat. Diese Person kann entweder der bzw. einer der Arbeitnehmer oder eine in Österreich niedergelassene zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person sein.

- Name und Anschrift des (österreichischen) Auftraggebers (Generalunternehmers),

Hinweis

Auch wenn der Auftraggeber kein österreichisches Unternehmen ist, sondern in einem anderen Land seinen Sitz hat, ist die Anschrift dort einzutragen. Bitte beachten Sie hier direkt die Hinweise in der ZKO3-Meldung.

- die Namen, Anschrift, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
- Gesamtzeitraum der Entsendung (jener Zeitraum, in welchem Arbeitnehmer entsandt werden und somit unabhängig davon, ob einzelne Arbeitnehmer während dieses Zeitraumes entsandt sind) sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich,
- die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und der Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,

Hinweis

Bei dem Entgelt ist grundsätzlich das dem Mitarbeiter nach den österreichischen Kollektivverträgen gebührende Entgelt anzugeben. Ist das tatsächlich ausbezahlte Bruttoentgelt höher, so ist dieser Betrag einzutragen.

Beispiele für das Entgelt für unterschiedliche Monate

Wenn Sie Ihren Arbeitnehmer für den Monat Oktober entsenden und diesem im Oktober 4.500,00 € zahlen, tragen Sie beispielsweise 4.500,00 € als Bruttogehalt in das Formular ein.

Wenn Sie Ihren Arbeitnehmer für den Monat November entsenden und dieser neben dem Bruttoentgelt auch Weihnachtsgeld erhält, tragen Sie bitte das Bruttogehalt inklusive des Weihnachtsgeldes ein. Sie können dann bei den Anmerkungen einen Hinweis auf das Weihnachtsgeld eintragen.

Diese Beispiele sind somit auch einschlägig, wenn Sie Ihren Arbeitnehmer nur für wenige Tage in einem bestimmten Monat entsenden.

- Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
- in den Fällen des § 21 Abs. 2 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
- Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
- außerdem die ausstellende Behörde nebst Geschäftszeichen, Ausstellungs- und Geltungsdatum, sofern eine **behördliche Genehmigung** oder eine **Aufenthaltsgenehmigung** im Sitzstaat des Arbeitgebers für die Beschäftigung des Arbeitnehmers erforderlich ist und eine Abschrift nicht überreicht wird.

Hinweis

Dies ist insbesondere bei der Entsendung von Arbeitnehmern mit Drittstaatsangehörigkeit erforderlich.

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

Ausnahmen hiervon sehen die Regelungen des § 19 Abs. 5 und 6 LSD-BG vor:

- **Rahmenmeldung**

Ist in Erfüllung eines Dienstleistungsvertrages, eines Dienstverschaffungsvertrages oder innerhalb eines Konzerns i.S.d. § 15 AktG und des § 115 GmbHG der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern vereinbart, kann vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Entsendung in Bezug auf einen inländischen Auftraggeber jeweils für einen **Zeitraum von bis zu drei Monaten** erstattet werden.

Hinweis

Am besten im ZKO3-Formular in das Feld „Anmerkungen“ beim Arbeitnehmer das Wort „Rahmenmeldung“ eintragen.

- **Sammelmeldung**

Erfasst der grenzüberschreitende Einsatz des Arbeitnehmers die Erfüllung von mit mehreren Auftraggebern geschlossenen gleichartigen Dienstleistungsverträgen, können in der Meldung alle Auftraggeber angeführt werden, sofern die Erfüllung der Dienstleistungsverträge in einem engen örtlichen und zeitlichen Zusammenhang erfolgt.

Hinweis

Hier besteht die Problematik, dass kein gesondertes Formular besteht und in der ZKO3-Meldung nicht mehrere Auftraggeber eingegeben werden können; lediglich mehrere Beschäftigungsorte bei einem Auftraggeber können angegeben werden.

Nachträgliche Veränderungen bei den zu machenden Angaben in der ZKO3-Meldung sind ebenfalls unverzüglich seitens des Unternehmers zu melden (Änderungsmeldung).

Ein Unterlassen führt gleichfalls zu entsprechenden Verwaltungsstrafen.

Es können folgende Änderungen mittels der Änderungsmeldung durchgeführt werden:

- **Nachmeldung** von Arbeitnehmern

In der Nachmeldung können beliebig viele Arbeitnehmer neu gemeldet werden. Der Entsendungszeitraum des Arbeitnehmers muss innerhalb des (Gesamt)-Entsendungszeitraums der Meldung liegen.

- **Verlängerung** des Entsendungszeitraums (= des Gesamtentsendezeitraums) einer bereits gemeldeten Entsendemeldung

Eine Verlängerung ist nur im Anschluss an den ursprünglichen Entsendezeitraum möglich. Bei der Verlängerung müssen alle Arbeitnehmer angegeben werden, für die verlängert wird. Eine Verlängerung ohne die Angabe von Arbeitnehmern ist nicht möglich. Dabei können auch Arbeitnehmer, die nicht in der bisherigen Entsendemeldung enthalten waren, gemeldet werden.

- **vollständige Stornierung** der Erstmeldung und aller entsandter Arbeitnehmer
Mit dieser Meldung wird eine Entsendemeldung vollständig storniert.
- **vorzeitige Beendigung** von Arbeitnehmern
Mit dieser Meldung wird der Beschäftigungszeitraum von Arbeitnehmern einer Entsendung verkürzt. Die Meldung kann nur bereits gemeldete Arbeitnehmer betreffen.
- **Storno** von Arbeitnehmern
Mit dieser Meldung werden alle Arbeitnehmer, die angegeben sind, aus der Entsendemeldung storniert. Die Meldung kann nur bereits gemeldete Arbeitnehmer betreffen.
- **Berichtigung von Daten** gemeldeter Arbeitnehmer
Mit dieser Meldung können die arbeitnehmerbezogenen Daten von bereits gemeldeten Arbeitnehmern geändert werden.
- **Berichtigung des Beschäftigungsortes**
Mit dieser Meldung wird ein gemeldeter Beschäftigungsort geändert. Ein neuer Beschäftigungsort kann nicht gemeldet werden.

Hinweis

Es kann nur ein Ort und nicht mehrere berichtigt werden. Bei mehreren Orten, die berichtigt werden sollen, müssen daher auch mehrere Änderungsmeldungen erstellt werden.

2. EU-Entsendebestätigung für Drittstaatsangehörige

Im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern, die Staatsbürgerschaft eines Drittstaats (kein EU-Mitgliedsstaat) besitzen, durch einen in Deutschland (bzw. mit Sitz in einem EU/EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz) ansässigen Arbeitgeber ist ebenfalls eine Meldung der Entsendung bei der ZKO durchzuführen.

Im Rahmen der Meldung muss insbesondere

- die Staatsbürgerschaft des entsandten Arbeitnehmers,
- die behördliche Genehmigung der Beschäftigung im Entsendestaat sowie
- die Aufenthaltsgenehmigung im Entsendestaat

angegeben werden.

Die ZKO leitet in diesen Fällen automatisch die Meldung an das **Arbeitsmarktservice in Österreich (AMS)** weiter, da gemäß § 18 Abs. 12 des österreichischen Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) eine **EU-Entsendebestätigung** erforderlich ist.

Voraussetzungen für die Ausstellung der EU-Entsendungsbestätigung ist, dass

- der ausländische Arbeitnehmer zur Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung nach Österreich hinaus zugelassen ist,
- er beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt ist und

- die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Binnen zwei Wochen bestätigt oder untersagt das AMS die Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers. Hierfür wird eine Gebühr von mindestens 24,70 Euro fällig.

Hinweis

Bestenfalls sollten daher bereits folgende Unterlagen im ZKO3-Formular als „Beilagen“ hochgeladen werden:

- gültiger Reisepass/Personalausweis des Arbeitnehmers
- behördliche Beschäftigungsgenehmigung und Aufenthaltsgenehmigung des Arbeitnehmers im Sitzstaat des Arbeitgebers
- Nachweis über den rechtmäßigen, ordentlichen Wohnsitz des Arbeitnehmers im Entsendestaat
- Nachweise, dass der Arbeitnehmer auch vor der Entsendung regelmäßig für den ausländischen Arbeitgeber tätig war
- Entsendevertrag für die Dauer der Entsendung nach Österreich
- Werk- oder Dienstleistungsvertrag zwischen dem ausländischen Arbeitgeber und dem österreichischen Vertragspartner
- Projektbeschreibung der Tätigkeit des ausländischen Arbeitgebers und seiner Arbeitnehmer in Österreich

Zu beachten ist, dass abhängig von der jeweils zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS unterschiedliche Unterlagen verlangt werden.

Hinweis

Hat das entsendende Unternehmen seinen Sitz in einem **Drittstaat**, ist für bestimmte Branchen eine **Entsendebewilligung** notwendig. Eine Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle erfolgt in diesen Fällen nicht. Für die Beantragung der Entsendebewilligung ist der österreichische Auftraggeber zuständig

3. Aufenthaltsrechtliche Meldepflichten

a) Meldezettel

Bei einer **Unterkunft in einem Beherbergungsbetrieb** (z.B. Hotels, Gasthöfe, Pensionen, Privatzimmervermietungen) muss der nach Österreich entsandte Arbeitnehmer seiner aufenthaltsrechtlichen Meldepflicht nicht selbst nachkommen. **Dies übernimmt in der Regel der Beherbergungsbetrieb durch Eintragung in das Gästeverzeichnis.**

In allen anderen Fällen hat sich der entsandte deutsche Arbeitnehmer innerhalb von drei Tagen nach Ankunft in Österreich beim zuständigen Gemeindeamt oder Magistrat zu melden. Diese Meldung ist

unabhängig von der Aufenthaltsdauer. Eine Anmeldung ist auf dem postalischen Wege sowie persönlich beim Gemeindeamt oder Magistrat möglich. Im Rahmen der Anmeldung benötigt der entsandte Arbeitnehmer ein Meldezettel-Formular nebst Lichtbildausweis oder Reisepass. Im Gegenzug erhält er dann eine Bestätigung der Meldung. Sobald er Österreich wieder verlässt, hat er sich entsprechend abzumelden. Nähere Informationen erhalten Sie unter

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/118/Seite.1180200.html>.

b) Anmeldebescheinigung

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. Es handelt sich hierbei um eine weitergehende Anmeldung im Vergleich zum Meldezettel. Eine solche Anmeldung hat innerhalb von vier Monaten ab Einreise zu erfolgen. Die Anmeldebescheinigung wird durch den Landeshauptmann bzw. die zuständigen Bezirkshauptmannschaften oder Magistrate auf Antrag gegen Zahlung einer Gebühr erteilt. Nähere Informationen (insbesondere bezüglich der erforderlichen Unterlagen) erhalten Sie unter

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/239/Seite.2394001.html>.

VII. Bereithaltung von Unterlagen am Arbeitsort in Österreich

1. Entsendemeldung der Zentrale Koordinationsstelle

Die Entsendemeldung ist grundsätzlich immer am Arbeits(Einsatz)ort während des Gesamtentsendezeitraums bereitzuhalten oder den Kontrollbehörden vor Ort in elektronischer Form¹¹ zugänglich zu machen. Für mobile Arbeitnehmer im Transportbereich besteht eine abweichende Regelung (Näheres finden Sie hierzu in unserer Publikation „Entsendung von Arbeitnehmern zur Erbringung von Transportdienstleistungen“).

Die Meldung ist im Inland (=Österreich) entweder bei

- der in der Meldung genannten Ansprechperson, oder
- einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt, oder
- einer inländischen selbstständigen Tochtergesellschaft oder der inländischen Muttergesellschaft eines Konzerns (§ 15 AktG; § 115 GmbHG), oder
- einem im Inland niedergelassenen berufsmäßigen Parteienvertreter i.S.d. Wirtschaftstreuhänderberufsgesetzes, der Rechtsanwaltsordnung und der Notariatsordnung

bereitzuhalten.

¹¹ D.h. ein Bereithalten auf einem ausländischen Server, ohne Zugriffsmöglichkeit vor Ort, ist nicht ausreichend!

Hinweis in eigener Sache

Wir dürfen an dieser Stelle auf unsere Dienstleistung der Entsendung hinweisen. Bei Interesse kontaktieren Sie uns!

2. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung

Des Weiteren besteht die Verpflichtung der Bereithaltung von Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (A1-Bescheinigung), sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht.

Kann der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung der A1-Bescheinigung durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Entsendung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten, d.h. Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung und Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt.

Nach der Verordnung 1408/71 EWG zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit bleiben die entsandten deutschen Arbeitnehmer in Deutschland (dem Land, in dem sie normalerweise beschäftigt sind) versichert. Das bedeutet, dass sie weiterhin Beiträge in das deutsche Sozialversicherungssystem einzahlen. In diesem Zusammenhang beträgt die **Höchstdauer der Entsendung 24 Monate**.

Bevor der deutsche Arbeitnehmer für die Zeit der Entsendung nach Österreich kommt, ist bei der deutschen Krankenkasse das Formular A1 anzufordern. Das Formular bestätigt die Entsendung des Arbeitnehmers und den Anspruch auf Sachleistungen bei Krankheit in Österreich.

Seit dem 01.07.2019 sind Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für einen entsandten Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ausschließlich elektronisch zu übermitteln (§ 106 SGB IV). Diese Anträge sind an die jeweils zuständige Stelle (gesetzliche Krankenkasse, Rentenversicherungsträger, Arbeitsgemeinschaft berufständischer Versorgungseinrichtungen) zu senden.

Der Antrag kann entweder direkt über die Lohnabrechnungssoftware des Arbeitgebers, oder online gestellt werden.

Informationen zum Antragsverfahren und Ausfüllhilfen finden Sie auf den Seiten der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland unter

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/elektronisches_antragsverfahren.html

Hinsichtlich der Verpflichtung der Bereithaltung gilt, wie auch hinsichtlich einer **behördlichen Genehmigung**, selbiges wie bei der Bereithaltung der Entsendemeldung.

3. Lohnunterlagen der entsandten Arbeitskraft

Ausländische Arbeitgeber haben während des Zeitraums der Entsendung insgesamt (=Gesamtentsendezeitraum), d.h. für jenen Zeitraum, in welchem Arbeitnehmer entsendet werden und somit unabhängig davon, ob einzelne Arbeitnehmer während dieses Zeitraums entsandt sind, **sämtliche** Lohnunterlagen der entsandten Arbeitnehmer im Inland am Arbeits(Einsatz)ort in deutscher Sprache bereitzuhalten.

Diese Lohnunterlagen umfassen:

- Arbeitsvertrag (in deutscher oder englischer Sprache) **oder** Dienstzettel **und**
- Lohnzettel (=Gehaltsabrechnung) **und**
- Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege **und**
- Lohnaufzeichnungen **und**

Hinweis

Das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz versteht unter „Lohnaufzeichnungen“ folgendes:

Lohnaufzeichnungen sind Unterlagen, die nachvollziehbar machen sollen, wie und auf welcher Grundlage die Entgelte berechnet werden bzw. wie sich die Entgelte zusammensetzen.

Lohnaufzeichnungen sind etwa Lohnkontoblätter, Lohnlisten, Lohnsteuerkarten, An- und Abmeldungen zur Krankenversicherung, Zulagen- und Zuschlagsverrechnungslisten, Aufzeichnungen über Überstunden, Provisionen, Akkordarbeit und sonstige Grundlagen leistungsabhängiger Entlohnung.

- Arbeitszeitaufzeichnungen **und**
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts.

Exkurs „Dienstzettel“

Der Begriff „Dienstzettel“ entstammt zwar dem österreichischen Recht. Dem deutschen Arbeitgeber ist dieses Konzept aber bereits aus § 2 des deutschen Nachweisgesetzes (NachwG) als Niederschrift der Arbeitsbedingungen im Falle eines mündlich geschlossenen Arbeitsvertrages bekannt.

Mit dem österreichischen „Dienstzettel“ und der deutschen „Niederschrift der Arbeitsbedingungen“ wird die Anforderung der europäischen Nachweis-Richtlinie (91/533/EWG) umgesetzt, Arbeitnehmer über die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu informieren.

Ein „Dienstzettel“ ist ein Dokument, aus dem sich die wesentlichen Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses ergeben. Ein solcher ist nur dann nicht erforderlich, wenn der schriftliche Arbeitsvertrag alle entsprechenden Angaben des Dienstzettels enthält.

Mindestinhalt eines Dienstzettels:

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Bei Befristung: Ende des Arbeitsverhältnisses,
- Einstufung in ein generelles (Beschäftigungs-)Schema,
- Vorgesehene Verwendung,
- Angabe des Grundgehalts,
- Sonderzahlungen (zB Weihnachts- und Urlaubsgeld) und sonstige Entgeltbestandteile,
- Anwendbarer Kollektivvertrag / Satzung / Mindestlohntarif / Betriebsvereinbarungen, etc.
- Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse,
- Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin,
- Angaben zum gewöhnlichen oder wechselnden Arbeitsort,
- Fälligkeit des Entgelts,
- Urlaubsausmaß,
- Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit,
- Voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
- Zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

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.

Auch durch das Nicht-Bereithalten von erforderlichen Unterlagen können Verwaltungsstrafen verhängt werden (siehe unter VII.).

4. Aufbewahrungsfrist

Anders als in § 19 Abs. 2 des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) gibt es in Österreich **keine** gesetzliche Aufbewahrungsfrist für die Unterlagen.

§ 21 Abs. 1 LSD-BG ordnet klar und eindeutig an, dass ausländische Arbeitgeber die Meldeunterlagen im Inland während des **gesamten Entsendezeitraums** grundsätzlich in Papierform oder in elektronischer Form bereitzuhalten haben.

Nach dem Ende der Entsendung kann die Bereithaltung der Meldeunterlagen im Zeitpunkt der Entsendung durch die Kontrollbehörden nicht mehr kontrolliert werden. Eine solche Kontrolle ist im LSD-BG nicht vorgesehen. Allerdings kann nachträglich geprüft werden, ob die Entsendemeldung nicht erstattet bzw. nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet wurde (vgl. § 26 Abs. 1 Ziff. 1 LSD-BG). Die entsprechende Kontrolle kann zum Beispiel im Rahmen einer Kontrolle der aktuellen neuen Entsendung in Bezug auf eine frühere Entsendung geprüft werden.

In diesem Zusammenhang sind die Verfolgungsverjährungsfristen des österreichischen Verwaltungsstrafgesetzes, innerhalb derer eine Verwaltungsübertretung verfolgt werden kann und eine Verfolgungshandlung durch die Strafbehörden gesetzt werden muss, zu beachten. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem die jeweilige strafbare Tätigkeit abgeschlossen wurde.

Das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz folgert aus der Regelung, dass die Entsendung vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme in Österreich mittels des ZKO 3 - Formulars zu melden ist (§ 19 Abs. 2 LSD-BG), dass der Arbeitgeber im eigenen Interesse die getätigte ZKO 3 - Meldung **jedenfalls zumindest für die Dauer eines Jahres nach Ende der jeweils gemeldeten Entsendung** bereithalten sollte. So kann auch später dokumentiert werden, dass die damalige Entsendung rechtzeitig und korrekt gemeldet wurde.

VIII. Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer

Grundsätzlich bleibt auch bei einer Entsendung von Mitarbeitern nach Österreich deutsches Recht anwendbar. Es sind jedoch im Rahmen der Entsendung die europarechtlichen Vorgaben in der Art und Weise zu berücksichtigen, dass der Arbeitsvertrag bzw. die Bedingungen, zu denen der Arbeitnehmer in Österreich tätig wird, denen der österreichischen Arbeitnehmerschutzvorschriften entsprechen müssen (Gleichbehandlungsgrundsatz).

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.¹²

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. Wird der Arbeitnehmer auch nur tagesweise nach Österreich entsandt, sind die Sonderzahlungen auch nur für diese Tage zu leisten.

Kollektivverträge werden in Österreich nicht nach Tätigkeiten oder Berufen, sondern nach Wirtschaftsbranchen abgeschlossen. Die Wirtschaftsbranchen entsprechen im Großen und Ganzen den „Sparten“ der österreichischen Wirtschaftskammern.

Zum kollektivvertraglichen Mindestlohn gelangen Sie daher, indem Sie die konkrete Tätigkeit, die der entsandte Arbeitnehmer in Österreich ausübt, derjenigen Wirtschaftsbranche („Sparte“) zuordnen, in die die Tätigkeit fällt. Die „Fachorganisationsordnung“ der Wirtschaftskammer ist bei der Zuordnung der Tätigkeit zu den Wirtschaftsbranchen von Nutzen.

Sodann kann der Kollektivvertrag bestimmt werden, der Ihrer Einschätzung nach der Tätigkeit am ehesten entspricht. Die Kollektivverträge können Sie unter www.kollektivvertrag.at abrufen.

Entgeltzahlungen sind Leistungen, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitskraft gewährt werden.

Hinweis

Entgeltbestandteile, die im Rahmen einer Entsendung relevant sind, sind unter anderem der kollektivvertragliche Grundlohn, Sonderzahlungen, Erschwerniszulage, Feiertagsentgelt, Gefahrenzulage, Krankenentgelt, Jubiläumsentgelt, Nachtzuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge, Überstundenzuschläge, etc.

Die Ist-Lohnerhöhung ist nicht relevant, wenn das kollektivvertragliche Mindestentgelt nicht unterschritten wird.

Dabei werden Entgeltzahlungen, die das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, auf allfällige Unterentlohnungen **im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum** angerechnet. Betroffen sind von der Anrechnung nicht nur auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende, sondern auch faktische Überzahlungen, soweit es sich um Entgeltzahlungen handelt.

Welches Entgelt steht dem Mitarbeiter **MINDESTENS** zu?

Beispiel

Unternehmer U aus Stuttgart (Malerbetrieb) hat einen Mitarbeiter (E) für einen Tag nach Wien geschickt, damit dieser bei einem Kunden die Wände im Wohnzimmer farbig anstreicht.

¹² Ausgenommen sind Beiträge gem. § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) und Beiträge oder Prämien nach Betriebspensionsgesetz (BPG).

Mitarbeiter E ist seit 5 Jahren als Maler (Facharbeiter) tätig und hat einen Lehrabschluss als Maler. Unternehmer U hat diesen gemeldet und ihm notwendige Unterlagen mitgegeben, die Mitarbeiter E an den Einsatzort mitgenommen hat.

Mitarbeiter E erhält von seinem Arbeitgeber einen Stunden(brutto)lohn von 15,00 EURO.

Lösung

Nachdem E in Österreich 8 Stunden arbeitet, erhält er von U ein Bruttogehalt für diesen Tag von 120,00 EURO.

Nach dem österreichischen Kollektivvertrag (Kollektivvertrag für das Maler-, Lackierer- und Schilderherstellergewerbe) steht dem E ein Stundenlohn von 11,54 EURO und daher für 8 Stunden ein Mindestlohn von 92,32 EURO zu.

Darüber hinaus gebührt dem E ein anteiliges 13. und 14. Monatsgehalt. Der Kollektivvertrag bestimmt hierzu folgendes:

Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt 3,27 Stundenlöhne für während des Kalenderjahres jeweils geleistete 39 Stunden.

Alle Arbeitnehmer erhalten in jedem Kalenderjahr zu ihrem gesetzlichen Urlaubsentgelt einen Urlaubszuschuss. Dieser beträgt 3,27 Stundenlöhne für während des Kalenderjahres jeweils geleistete 39 Stunden.

Die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss betragen daher jeweils für 12 Monate 1.471,70 EURO (11,54 € x 3,27x39). Daher insgesamt 2.943,40 EURO. Insofern erhöht sich der Stundenlohn um 1,45 EURO.

Dem E steht daher kollektivvertraglich ein Stundenlohn von 12,99 EURO zu; daher bei 8 Stunden insgesamt 103,92 EURO.

Nachdem E von seinem Arbeitgeber mehr als das kollektivvertraglich vorgesehene Mindestentgelt erhält, liegt keine Unterentlohnung vor.

Anders könnte das Ergebnis aussehen, wenn E auch Zuschläge (wg. Überstunden/Mehrarbeit) oder Erschwerniszulagen erhalten muss.

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. Nach österreichischen Bestimmungen hat der Arbeitnehmer beispielsweise bei einer 5-Tage Woche einen Anspruch auf 25 Urlaubstage. Nach der Beendigung der Entsendung behalten die entsendeten Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht erhöhten Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch nach deutschem Recht.

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.

Die tägliche Normalarbeitszeit (ohne Überstunden) beträgt 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit (ohne Überstunden) 40 Stunden. Die Kollektivverträge können andere Regelungen vorsehen.

Inklusive Überstunden darf die **tägliche Arbeitszeit maximal 10 Stunden** betragen, die **Wochenarbeitszeit** inklusive möglicher Überstunden **darf maximal 50 Stunden** betragen, soweit nicht ausdrücklich Ausnahmen im AZG zugelassen.

4. „Montageprivileg“

Werden Arbeitnehmer nach Österreich entsandt mit Montagearbeiten, der Inbetriebnahme und damit verbundenen Schulungen oder mit Reparatur- und Servicearbeiten von Anlagen, welche im Ausland durch Ihren Arbeitgeber oder einen mit diesem in einem Konzern¹³ verbundenen Arbeitgeber gefertigt wurden, dann haben diese für die Dauer der Entsendung ausnahmsweise nicht zwingend einen Anspruch auf das Mindestentgelt und bezahlten Urlaub nach den österreichischen kollektivvertraglichen Vorschriften, §§ 3 Abs. 5, 4 Abs. 3 LSD-BG.

Zentrales Merkmal ist somit die Arbeit an einer „Anlage“.

Anlagen sind selbstständige und ortsfeste bzw. ortsfest benutzte Funktionseinheiten. Betrieblich verbundene, aber unselbstständige Funktionseinheiten gelten hingegen nicht als Anlagen. Auch nicht erfasst ist die Montage von Maschinen.

Des Weiteren ist darauf zu achten, dass die Anlage vom Arbeitgeber oder von einem Unternehmen, welches mit dem Arbeitgeber im Konzern verbunden ist, hergestellt wurde und diese **Arbeiten nicht von inländischen Arbeitnehmern erbracht werden können**.

¹³ im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG.

Voraussetzung hinsichtlich des Mindestentgeltes ist, dass die Arbeiten in Österreich insgesamt **nicht länger als drei Monate** dauern. Andernfalls ist für den gesamten Entsendungszeitraum das nach österreichischen Vorschriften vorgesehene Mindestentgelt zu zahlen.

Hinsichtlich des Anspruchs auf bezahlten Urlaub ist Voraussetzung, dass die Montagearbeit **nicht länger als acht Kalendertage** dauern darf.

Hinweis

Das „Montageprivileg“ hat keine Auswirkung auf die Meldeflicht gegenüber der zentralen Koordinationsstelle.

Außerdem schränkt es nur hinsichtlich des Mindestentgelt- und des bezahlten Urlaubsanspruchs ein. Die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorgaben hinsichtlich der Höchstarbeitszeiten und der Arbeitsruhe müssen trotzdem beachtet werden.

IX. Verwaltungsstrafen bei Nichteinhaltung

Sollte den Melde- und Bereithaltungspflichten nicht nachgekommen werden, für welche der Unternehmer haftet, drohen erhebliche Verwaltungsstrafen. Die Melde- und Bereithaltungspflichten werden seitens der österreichischen Finanzpolizei überwacht, welche eine professionelle Betrugsbekämpfungseinheit des Finanzministeriums darstellt.

- § 26 LSD-BG: Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung oder Überlassung
- § 27 LSD-BG: Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle
- § 28 LSD-BG: Nichtbereithalten der Lohnunterlagen.

Außerdem stellt der Fall der Unterentlohnung des Arbeitnehmers, d.h. die Unterschreitung des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden (Mindest-)Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gem. § 29 LSD-BG eine Verwaltungsübertretung dar.

1. Verstöße und Verwaltungsstrafen

Norm	Art des Verstoßes	Höhe der Verwaltungsstrafe
§ 26 Abs.1 LSD-BG	<p>Wer als Arbeitgeber oder Überlasser i.S.d. § 19 Abs. 1 LSD-BG</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Meldung oder die Änderungsmeldung nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder • in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder • die erforderlichen Unterlagen gem. § 21 Abs. 1 oder 2 LSD-BG¹⁴ nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der BUAK vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht. 	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p> <p>Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 26 Abs. 2 LSD-BG	<p>Wer als Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 LSD-BG¹⁵ nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der BUAK vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht.</p>	<p>Geldstrafe von 500 EUR bis 5.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p> <p>Im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 27 Abs. 1 LSD-BG	<p>Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Absatz 1 Ziff. 3 LSD-BG; § 14 Abs. 2 oder § 15 Abs. 2 LSD-BG nicht übermittelt</p>	<p>Geldstrafe von 500 EUR bis 5.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p> <p>Im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 27 Abs. 2 LSD-BG	<p>Wer entgegen § 12 Abs. 1 LSD-BG den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer und das damit verbundene Befahren von Wegen oder die Erteilung von Auskünften verweigert oder die Kontrolle sonst erschwert oder behindert.</p>	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p> <p>Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 27 Abs. 3 u. 4 LSD-BG	<p>Wer die Einsichtnahme der Unterlagen nach §§ 21 Abs. 1 oder 22 LSD-BG verweigert.</p>	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p>

¹⁴ Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung (A1-Bescheinigung), Entsendemeldung (ZKO 3) und behördliche Genehmigung (sofern eine solche erforderlich ist).

¹⁵ Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung (A1-Bescheinigung), Meldung gem. § 19 Absatz 1 und 4 (ZKO 4) und behördliche Genehmigung (sofern eine solche erforderlich ist).

	Ebenso wird bestraft, wer als Arbeitgeber entgegen § 14 Abs. 2 die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert.	Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer
§ 28 LSD-BG	<p>Wer als</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1 LSD-BG die Lohnunterlagen nicht bereithält oder • Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 22 Abs. 2 LSD-BG die Lohnunterlagen nicht dem Beschäftigten nachweislich bereitstellt oder • Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Abs. 2 LSD-BG die Lohnunterlage nicht bereithält. 	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p> <p>Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer.</p> <p>Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen:</p> <p>Geldstrafe von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p> <p>Im Wiederholungsfall von 4.000 EUR bis 50.000 EUR pro Arbeitnehmer.</p>
§ 29 LSD-BG	Wer als Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt zu leisten.	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p> <p>Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer.</p> <p>Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen:</p> <p>Geldstrafe von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer;</p> <p>Im Wiederholungsfall von 4.000 EUR bis 50.000 EUR pro Arbeitnehmer.</p>

2. Verantwortlich Beauftragter

Sofern es doch einmal zu einem Verwaltungsstrafverfahren gegen ein Entsendeunternehmen kommen sollte, so richtet sich dieses immer gegen eine natürliche Person, die für die Verwaltungsübertretung verantwortlich gemacht wird.

Wenn das Entsendeunternehmen eine **juristische Person** ist, ist verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich entweder jene Personen, die zur Vertretung der juristischen Person nach außen berufen sind: also z.B. handelsrechtliche Geschäftsführer/innen einer GmbH, Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft oder ein eigens bestellter verantwortlicher Beauftragter.

Wenn der Inhaber des Entsendeunternehmens eine **natürliche Person** ist, ist verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich entweder der Unternehmensinhaber (Arbeitgeber) oder ein eigens bestellter verantwortlicher Beauftragter.

Zur Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten kommt es, im Fall von Entsendungen grds. durch den Arbeitgeber (bei juristischen Personen durch die zur Vertretung nach außen berufenen Organe) des Entsendeunternehmens aufgrund eigener Entscheidung.

Zum verantwortlichen Beauftragten **kann nur bestellt werden**, wer leitender Angestellter ist, dem maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind (z.B. Leiter der Lohnverrechnung), eine entsprechende Anordnungsbefugnis für einen klar abzugrenzenden Bereich besitzt, strafrechtlich verfolgbar ist und der Bestellung zum verantwortlichen Beauftragten nachweislich zugestimmt hat.

Diese Bestellung wird gem. § 9 Abs. 2 und 3 VStG erst wirksam, sobald bei der ZKO eine schriftliche Mitteilung (ZKO 1-A) über die Bestellung samt einem Nachweis der Zustimmung (ZKO 1-Z) des Bestellten eingegangen ist.

Auch das Ausscheiden eines „verantwortlich Beauftragten“ aus dem Unternehmen oder der Widerruf einer Bestellung (ZKO 1-W) ist unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle mitzuteilen.

Hinweis

Die Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten ist immer dann sinnvoll, wenn das entsendende Unternehmen mehrere Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder oder Inhaber hat. Bei Nichtbenennung eines verantwortlichen Beauftragten kann die Verwaltungsstrafe gegen jeden der Verantwortlichen jeweils zur Gänze geltend gemacht werden.

Die entsprechenden Formulare können Sie abrufen unter:

https://service.bmf.gv.at/service/anwend/formulare/show_mast.asp?Typ=SM&CIFRM_STICHW_ALL=zko1&searchsubmit=Suche .

X. Haftung des Auftraggebers

1. Haftung gemäß des Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

Der Auftraggeber haftet gem. § 9 LSD-BG als Bürge und Zahler (§ 1357 ABGB) für Ansprüche auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gebührende **Entgelt** der entsandten Arbeitnehmer seines Auftragnehmers für Arbeitsleistungen im Rahmen der Beauftragung von **Bauarbeiten** iSd § 3 Abs. 6 in Österreich. Der Auftraggeber, der selbst

nicht Auftragnehmer der beauftragten Bauarbeiten ist, haftet nur dann, wenn er vor der Beauftragung von der Nichtzahlung des Entgelts wusste oder diese auf Grund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand (vgl. § 9 LSD-BG).

Hat der **Generalunternehmer** als Auftragnehmer eines **öffentlichen Auftraggebers** einen Auftrag oder einen Teil eines Auftrages in einer **unzulässigen Weise oder entgegen vertraglichen Vereinbarungen weitergegeben**, so haftet er nach § 1357 ABGB als Bürge und Zahler für Ansprüche auf das gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt der vom Subunternehmer zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmer, das diesen während ihrer Tätigkeit im Rahmen der vereinbarten Leistungserbringung gebührt. Gleiches gilt für einen Subunternehmer, wenn dieser einen Auftrag oder einen Teil eines Auftrages in unzulässiger Weise weitergibt (§ 10 LSD-BG).

Der Auftraggeber als Unternehmer haftet für die sich ergebenden Entgeltansprüche von entsandten Arbeitnehmern eines **Arbeitgebers mit Sitz in einem Drittstaat** als Bürge und Zahler.

2. Haftung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)

Ferner haftet der Auftraggeber für Verstöße seines unmittelbaren Auftragnehmers, wenn er seiner Kontroll- und Verständigungspflicht gemäß § 26 Abs. 6 AuslBG nicht nachgekommen ist. Sofern ein Unternehmen die Erbringung einer Leistung an ein anderes Unternehmen ganz oder teilweise weitergegeben hat, muss das beauftragte Unternehmen innerhalb einer Woche die nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Berechtigungen für die beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte nachweisen. Kommt das beauftragte Unternehmen dieser Aufforderung nicht fristgerecht nach, hat das Auftrag gebende Unternehmen umgehend die Zentrale Koordinationsstelle für die illegale Beschäftigung des Bundesministeriums für Finanzen zu verständigen.

XI. Ergänzende Hinweise

1. 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.

Ob Arbeiten als Bauarbeiten anzusehen sind, richtet sich nicht nach der Gewerbeberechtigung, sondern nach der tatsächlich in Österreich ausgeübten Tätigkeit. Bauarbeit ist diese tatsächlich in Österreich ausgeübte Tätigkeit dann, wenn sie einer der folgenden Betriebsarten zugeordnet werden kann:

- Baumeisterbetriebe
- Maurermeisterbetriebe
- Bauunternehmungen
- Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe
- Demolierungsbetriebe
- Betriebe der Inhaber/innen von Konzessionen des Maurergewerbes
- Erbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe)
- Erdbaubetriebe

Betonbohr- und -schneidebetriebe
Gewässerregulierungsbetriebe
Wildbach- und Lawinverbauungsbetriebe
Betriebe für Meliorationsarbeiten
Straßenbaubetriebe
Güterwegebaubetriebe
Kaminausschleiferbetriebe
Betriebe für die Beschichtung von Fassaden zum Zwecke der Wärmeisolierung
Steinmetzmeisterbetriebe
Betriebe der Inhaber/innen von Konzessionen des Steinmetzgewerbes
Kunststeinerzeugerbetriebe
Terrazzomacherbetriebe
Dachdeckerbetriebe
Pflastererbetriebe
Hafnerbetriebe (ausgenommen die reinen Erzeugungsbetriebe)
Platten- und Fliesenlegerbetriebe
Brunnenmeisterbetriebe
Betriebe der Inhaber/innen von Konzessionen für das Brunnenmachergewerbe
Tiefbohrbetriebe
Gerüstverleiherbetriebe
Betriebe der Verleiher/innen von Baumaschinen mit Bedienungspersonal
Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmungsbetriebe
Asphaltiererbetriebe
Schwarzdeckerbetriebe
Betriebe der Abdichter gegen Feuchtigkeit und Druckwasser
Stuckateur- und Trockenausbauerbetriebe
Gipserbetriebe
Steinholzlegerbetriebe
Estrichherstellerbetriebe
Zimmererbetriebe
Betriebe der Inhaber von Konzessionen des Zimmermannsgewerbes
Parkettlegerbetriebe
Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe, die Arbeitnehmer zu Bauarbeiten überlassen

Die betroffenen Arbeitnehmer haben für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub. Dieser Anspruch richtet sich gegen die BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse). Grundsätzlich stehen entsandten Arbeitnehmern bei Erreichen von 52 Anwartschaftswochen 25 Urlaubstage (30 Werktage) zu. Dieser erhöht sich bei 1150 Anwartschaftswochen auf 30 Urlaubstage (36 Werktage).

Vom entsendenden Unternehmen sind daher für die Dauer der Entsendung für jeden Arbeitnehmer, welcher Bautätigkeiten im Sinne des BUAG verrichtet, Urlaubszuschläge an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu entrichten.

Derzeit hat die BUAK mit der unter dem Dachverband der SOKA-BAU zusammengefassten Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (ZVK-Bau) in Deutschland Rahmenvereinbarungen über die gegenseitige Freistellung von Arbeitgebern in Entsendefällen abgeschlossen.

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

2. Einkommenssteuer

Grundsätzlich orientiert sich die Einkommensteuerpflicht daran, wo der steuerpflichtige Arbeitnehmer seinen **Wohnsitz** bzw. seinen **gewöhnlichen Aufenthalt** im Sinne der Abgabenvorschriften hat:

Entsandte deutsche Arbeitnehmer werden ihren deutschen Wohnsitz in der Regel beibehalten und bleiben somit grundsätzlich für die Dauer der Entsendung in Deutschland unbeschränkt (d.h. mit ihrem (gesamten) Welteinkommen) einkommensteuerpflichtig. Eheleute, die nicht dauernd getrennt leben, haben ihren Wohnsitz im Sinne der Abgabenordnung grundsätzlich dort, wo ihre Familie lebt. Ein Wohnsitz in Deutschland bleibt auch dann durch den entsandten Arbeitnehmer aufrechterhalten, wenn eine kurzfristige (bis zu sechsmonatige) Zwischenvermietung der Wohnung in Deutschland mit der Absicht, die Wohnung danach wieder zu benutzen, erfolgt.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass nach der österreichischen Bundesabgabenordnung ein entsandter Arbeitnehmer ab einer Aufenthaltsdauer von 183 Tagen seinen sog. gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich hat. Infolgedessen ist der entsandte deutsche Arbeitnehmer, der sich länger als 183 Tage in Österreich aufhält, rückwirkend in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig. Das heißt, der entsandte Arbeitnehmer ist hinsichtlich seines Arbeitslohnes sowohl in Deutschland wie in Österreich unbeschränkt einkommensteuerpflichtig. Dies ist möglich, da sich Wohnsitz und gewöhnlicher Aufenthaltsort nach den steuerrechtlichen Regelungen nicht gegenseitig ausschließen, sondern eine Person beide gleichzeitig an zwei unterschiedlichen Orten begründen kann.

Maßgeblicher Zeitraum für die Anwendung der 183-Tage-Regel ist das jeweilige Kalenderjahr. Die Berechnung orientiert sich an der **tatsächlichen körperlichen Anwesenheit** des steuerpflichtigen Arbeitnehmers in Österreich, gleichgültig zu welchem Zweck (insbesondere auch Sonn- und Feiertage sowie Ankunfts- und Abreisetage). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass bspw. kurze Familienheimfahrten nach Deutschland (vergleichbar mit der Dauer einer Urlaubsreise) die „Summierung der Tage“ zwar hemmen, die Zählung jedoch nicht erneut beginnen lassen.

Um eine Doppelbesteuerung des Arbeitslohnes des entsandten Arbeitnehmers zu verhindern, kommt das zwischen Deutschland und Österreich bestehende Doppelbesteuerungsabkommen (DBA Deutschland Österreich) zur Anwendung.

Die Anwendung des DBA Deutschland Österreich löst die entstandene Kollision der Besteuerungsrechte wie folgt: Die in Österreich besteuerten Einkünfte werden in Deutschland von der Einkommensteuer freigestellt (§ 50 d Abs. 8 EStG). Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer nachweist, dass die Steuern in Österreich tatsächlich entrichtet worden sind. Dies geschieht im Regelfall durch Vorlage des Steuerbescheids und eines Zahlbelegs des Kreditinstituts bzw. einer entsprechenden Bescheinigung des Arbeitgebers.

Zu beachten gilt, dass die 183-Tage-Regelung dann keine Anwendung findet, wenn der Arbeitgeber des entsandten Mitarbeiters, z.B. aufgrund der Dauer der Bau- oder Montage, eine ertragssteuerrechtliche Betriebsstätte in Österreich begründet. Dies ist ab einer Dauer von 12 Monaten der Fall.

XII. Ausgewählte Beispielfälle

1. Beispiel „Meldepflicht“ (vgl. oben S. 10f.)

Der Unternehmer A aus Nürnberg beschäftigt auch slowenische Mitarbeiter. A entsendet neben einem deutschen auch einen slowenischen Mitarbeiter nach St. Pölten.

→ **Lösung**

A hat für den deutschen und den slowenischen Mitarbeiter eine Entsendungsmeldung vorzunehmen. Es ergeben sich in diesem Fall keine Unterschiede, da beide Mitarbeiter die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates innehaben.

2. Beispiel „Entsendung zu Schulungszwecken“ (vgl. oben S. 6)

Der Unternehmen A aus Freiburg schickt seinen Mitarbeiter B nach Wien, um dort einen Vortrag zum Thema „Arbeitnehmerentsendung“ zu halten.

→ **Lösung**

Hierbei handelt es sich um eine Arbeitsleistung des Mitarbeiters B.

Nach den Erläuterungen zum LSD-BG¹⁶ liegt nur dann keine Entsendung vor, wenn die Arbeitsleistung (= der Vortrag) nicht von einem inländischen österreichischen Arbeitnehmer hätte erbracht werden können.

Dies wäre z.B. dann der Fall, wenn es gerade auf die Person der Vortragenden ankommt.

Es handelt sich somit um eine Entsendung, die meldepflichtig ist.

¹⁶ Erläuterung zur Regierungsvorlage, Nr. 1111 der Beilagen zu den Stenografischen Protokollen des Nationalrates, XXV. Gesetzgebungsperiode, S. 4.

3. Beispiel „Besprechung 1“ (vgl. oben S. 6)

Unternehmen A aus Essen schickt seinen Mitarbeiter M nach Linz, um einem potentiellen Kunden K das Portfolio des Unternehmen A vorzustellen. Mitarbeiter M und K trinken zusammen eine Melange und M informiert K über die angebotenen Dienstleistungen. Danach reist er wieder zurück.

→ Lösung

In diesem Fall liegt eine Ausnahme i.S.d. § 3 Abs. 1 LSD-BG vor, sodass keine Entsendungsmeldung erforderlich ist.

4. Beispiel „Besprechung 2“ (vgl. oben S. 6)

Nunmehr nimmt M schon einmal Aufmaß für die zu errichtende Terrasse und macht Fotos.

→ Lösung

Es wird zusätzlich zur geschäftlichen Besprechung eine weitere Dienstleistung erbracht, da diese Maße für den Auftrag relevant sind, so dass eine Entsendung vorliegt.

5. Beispiel „Montageprivileg“ (vgl. oben S. 22)

Der Unternehmer A aus Passau ist Hersteller für Kühlmittelanlagen mit einer speziellen Technik. Eine dieser Anlagen hat A an einen Unternehmer B aus Linz verkauft. Zur Montage dieser Anlage muss A einen seiner Mitarbeiter, den C, für zwei Wochen nach Linz schicken.

Unternehmer A fragt sich, ob das Montageprivileg Anwendung findet und daher die Entsendung ohne Weiteres stattfinden kann, oder ob A die Melde- und Bereithaltungspflichten beachten muss.

→ Lösung

Unternehmer A aus Passau ist Arbeitgeber des Mitarbeiters C und Hersteller von Anlagen. Es handelt sich auch um eine Anlage und nicht um eine Maschine.

Nachdem es sich um eine Kühlmittelanlage mit einer speziellen Technik handelt, welche nur von langjährig geschulten Mitarbeitern des A als Hersteller, montiert werden kann, können die Arbeiten auch nicht von österreichischen Mitarbeitern erbracht werden.

Daher findet das Montageprivileg Anwendung.

Nachdem die Arbeiten des C in Österreich nicht länger als 3 Monate, nämlich zwei Wochen, dauern, hat C für die Dauer der Entsendung nach Österreich keinen Anspruch auf das kollektivvertragliche, österreichische Entgelt (§ 3 Abs. 5 LSD-BG).

Allerdings hat C für die Dauer der Entsendung Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den österreichischen Vorschriften, da die Arbeiten länger als acht Kalendertage dauern (§ 4 Abs. 3 LSD-BG).

Obwohl das Montageprivileg Anwendung findet, liegt eine Entsendung des C nach Österreich vor. Der Unternehmer A muss daher die Melde- und Bereithaltungspflichten bei der Entsendung des C nach Österreich beachten (Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle, Bereithaltung des A1-Formulares, der Entsendemeldung und der Lohnunterlagen am Arbeitsort in Österreich).

6. Beispiel „Kurze Serviceeinsätze - Rahmenmeldung“ (vgl. oben S. 12)

Der Unternehmer A aus München hat an den Unternehmer B aus Graz eine Hobelmaschine verkauft. Außerdem hat A mit B für diese Maschine einen Servicevertrag abgeschlossen.

Am Montag ruft B aus Graz bei A an und schildert, dass die Maschine Öl verliert und daher B einen seiner Mitarbeiter nach Graz schicken soll. Der Unternehmer A aus München schickt daher seinen Mitarbeiter D direkt am Dienstagvormittag zu B nach Graz, um den Fehler zu beheben. Die Arbeiten werden nicht länger als eine Stunde dauern.

Daher fragt sich A, ob er auch für diesen kurzen Einsatz in Österreich den Mitarbeiter D melden muss bzw. Unterlagen bereithalten muss.

→ Lösung

Auch der kurze Einsatz in Österreich ist meldepflichtig und A muss daher seinen Mitarbeiter mittels Entsendemeldung VOR Arbeitsbeginn in Österreich melden. Nachdem A mit B jedoch den wiederholten grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitnehmern im Rahmen des Servicevertrages vereinbart hat, kann A direkt eine Rahmenmeldung von 3 Monaten abgeben.

Beim nächsten Einsatz des Mitarbeiters D bei B in Graz ist daher keine Meldung mehr erforderlich.

Trotzdem muss D jeweils die notwendigen Unterlagen (Entsendemeldung, A1-Formular und Lohnunterlagen) am Arbeitsort in Österreich bereithalten.

7. Beispiel „Bereithaltung von Unterlagen“ (vgl. oben S. 15)

Unternehmer A aus Stuttgart schickt einen seiner Mitarbeiter zur Durchführung von Montagetätigkeiten nach Österreich. Der Mitarbeiter wird in Österreich für den Salzburger Unternehmer B zunächst in Salzburg und direkt im Anschluss in Fuschl am See Maschinen montieren. Nachdem der Einsatz in Salzburg lediglich zwei Stunden dauern wird, wird der Mitarbeiter direkt im Anschluss die Arbeiten in Fuschl am See durchführen und noch am selben Tag nach Deutschland zurückfahren.

Unternehmer A aus Stuttgart hat die Entsendemeldung für den Mitarbeiter getätigt und fragt sich, wo bzw. an welchem Einsatzort der Mitarbeiter die Unterlagen bereithalten muss.

→ Lösung

Nachdem der erste Einsatzort des Mitarbeiters an diesem Tag in Salzburg ist, sind die Unterlagen dort bereitzuhalten. Daneben besteht die Möglichkeit, dass der Mitarbeiter die Unterlagen unmittelbar im Zeitpunkt der Kontrolle elektronisch zugänglich macht. Nicht ausreichend ist, wenn die Unterlagen auf einem ausländischen Server gespeichert sind.

Zudem können die Unterlagen auch bei in Österreich niedergelassenen Parteivertretern (d.h. Wirtschaftstreuhändern, Steuerberatern, Notaren oder Rechtsanwälten) bereitgehalten werden.

8. Beispiel „Gemischte Entsendung“ (vgl. oben S. 8)

Das Unternehmen A aus Düsseldorf ist von einem Unternehmen aus Kitzbühel mit der Innenausstattung eines Hotels beauftragt worden. Hierzu entsendet A seine Mitarbeiter B und C nach Kitzbühel. Zusätzlich beauftragt er einen slowenischen Subunternehmer. Dieser entsendet wiederum 5 weitere Mitarbeiter.

Vor Ort erhalten die slowenischen Mitarbeiter Weisungen unmittelbar von B. Die Arbeiten werden mit Materialien und Werkzeug des A vorgenommen. Für auftretende Mängel und die Mängelbeseitigung ist vertraglich das Unternehmen A verantwortlich.

→ Lösung

Der Sachverhalt umfasst zwei Vorgänge:

Zum einen liegt eine grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung vom slowenischen Subunternehmen an das deutsche Unternehmen A vor.

Zum anderen entsendet das Unternehmen A grenzüberschreitend alle Arbeitnehmer (auch die des slowenischen Subunternehmers) nach Österreich.

Für die Entsendung nach Österreich treffen A die Melde- und Bereithaltungspflichten für **alle** vor Ort tätigen Arbeitnehmer.

9. Beispiel „A1-Bescheinigung“ (vgl. oben S. 16)

Der Unternehmer A aus Hannover muss dringend zwei Mitarbeiter nach Österreich entsenden, da es Probleme mit von ihm eingebauten Maschinen gibt. Er hat bereits den Antrag auf Erteilung einer A1-Bescheinigung gestellt und eine entsprechende Eingangsbestätigung erhalten.

A fragt sich, ob er warten muss bis die A1-Bescheinigung vorliegt oder ob er die Mitarbeiter auch ohne Vorliegen der Bescheinigung nach Österreich entsenden darf.

→ Lösung

Für jeden Einsatz in einem anderen EU-Staat ist eine A1-Bescheinigung notwendig. Grundsätzlich ist die Bescheinigung bereitzuhalten. Im Einzelfall muss jedoch nicht das Vorliegen

der Bescheinigung abgewartet werden, wenn alle Voraussetzungen vorliegen. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer folgendes bereithalten:

- Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung samt
- der Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der entsandte Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der Sozialversicherung des Entsendestaates unterliegt.

10. Beispiel „EU-Entsendebestätigung“ (vgl. oben S. 13)

Das Unternehmen A aus Berlin muss morgen die Mitarbeiter B und C nach Wien entsenden, um dort wichtige Reparaturen vorzunehmen. Mitarbeiter C ist türkischer Staatsangehöriger und hat eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis („Daueraufenthalt-EU“).

Was gibt es zu beachten?

→ Lösung

Für beide Mitarbeiter ist jeweils eine ZKO3 - Entsendungsmeldung vorzunehmen, in deren Rahmen auch die Staatsangehörigkeit des jeweiligen Mitarbeiters anzugeben ist.

Bei Mitarbeiter C sind zusätzlich die Daten betreffend der behördlichen Genehmigung der Beschäftigung und die Aufenthaltsgenehmigung in Deutschland anzugeben und beizufügen.

Diese Meldung übersendet die ZKO dann automatisch an das AMS, da für den Mitarbeiter C eine EU-Entsendebestätigung erforderlich ist. Das AMS muss innerhalb von zwei Wochen einen entsprechenden Bescheid erlassen. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, untersagt das AMS die Beschäftigung im österreichischen Bundesgebiet.

Werden die Voraussetzungen für die Erteilung einer EU-Entsendebestätigung erfüllt (s. oben S. 13), muss nicht die Erteilung der Bestätigung abgewartet werden. Stattdessen kann der Mitarbeiter C nach § 18 Abs. 12 Satz 4 AuslBG sofort in Wien tätig werden.

Hinweis

Voraussetzung ist auch, dass die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Es ist somit unbedingt darauf zu achten, dass die gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Vorgaben zum Mindestentgelt eingehalten werden. Andernfalls untersagt das AMS die Beschäftigung.

11. Beispiel „Verwaltungsstrafrechtliche Haftung“ (vgl. oben S. 23)

Das Unternehmen A aus Hamburg hat bei einer Entsendung seiner drei Mitarbeiter nach Österreich versehentlich die Meldungen und Bereithaltung der Unterlagen versäumt und daher eine Verwaltungsstrafe von der Bezirkshauptmannschaft erhalten. Diese beträgt 9.000 EURO. Nachdem das Unternehmen A zwei Geschäftsführer hat, wurde die Verwaltungsstrafe gegenüber beiden Geschäftsführern festgesetzt und beläuft sich daher auf 18.000 EURO.

A fragt sich, ob er die „doppelte Verwaltungsstrafe“ in der Zukunft vermeiden kann.

→ **Lösung**

Es besteht die Möglichkeit der Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten. Durch eine solche Bestellung kann ein Unternehmen mit Sitz im Ausland die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit für die Einhaltung der „Entsendevorschriften“ übertragen.

Als verantwortlicher Beauftragter kann z.B. einer der Geschäftsführer ausgewählt werden. Allerdings können auch andere Personen des Unternehmens (z.B. Prokurist, Abteilungsleiter) als verantwortliche Beauftragte bestellt werden.

Hinweis

Die Bestellung des verantwortlichen Beauftragten wird erst bei Einlangen der Bestellung (ZKO 1-A) mit unterfertigter Zustimmungserklärung des Bestellten (ZKO 1-Z) in der Zentralen Koordinationsstelle rechtswirksam.

Das Ausscheiden eines „verantwortlich Beauftragten“ aus dem Unternehmen oder der Widerruf einer Bestellung (ZKO 1-W) ist unverzüglich der Zentralen Koordinationsstelle mitzuteilen.

XIII. Hilfestellung zum Ausfüllen der ZKO3-Meldung

1. Arbeitgeberin/Arbeitgeber

Firma (Name, Firmenwortlaut) * Mustermann GmbH

E-Mail-Adresse * info@musterstadt.de

Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand * Handel mit Textilien

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer * DE111111111

PLZ (Betriebssitz) * 90415

Ort (Betriebssitz) * Nürnberg

Land (Betriebssitz) * Deutschland

Adresse (Betriebssitz) * Musterstraße 16

Telefonnummer 0049 911 548752

2. Die zur Vertretung nach außen berufene Person der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers

(z.B. Unternehmerin/Unternehmer, handelsrechtliche Geschäftsführerin/handelsrechtlicher Geschäftsführer, Verantwortlicher Beauftragter)

Familienname * Mustermann

Vorname(n) * Maximilian

Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ) 01.02.1976

Adresse (Hauptwohnsitz) * Mustergasse 25

Staatsbürgerschaft Deutschland

PLZ (Postleitzahl) * 91052

Ort *

Land * Deutschland

Telefonnummer 0049 9131 12453

E-Mail-Adresse dr.musterman@mustermann.de

Art der Tätigkeit bzw. Bereich des Unternehmens

Es ist der bzw. bei mehreren nach Österreich entsandten Arbeitnehmern einer der Arbeitnehmer anzugeben.

3. Ansprechperson gemäß § 23 LSD-BG

aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer

eine in Österreich niedergelassene zur berufsmäßigen Parteivertretung befugten Personen (z.B. Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer, Notar)

Familienname * Musterfrau

Vorname(n) * Erika

Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ) 12.08.1964

Adresse (Hauptwohnsitz) * Erikastraße 17

Staatsbürgerschaft Deutschland

Postleitzahl * 10115

Ort * Berlin

Land * Deutschland

Telefonnummer

E-Mail-Adresse

Branche

4. (inländische) Auftraggeberin / (inländischer) Auftraggeber

(Generalunternehmerin/Generalunternehmer)

gewerbliche Unternehmerin/gewerblicher Unternehmer

Privatperson/en

Firma (Name/Firmenwortlaut) * Auto Muster GmbH

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer ATU12345678

Adresse (Betriebssitz) * Große Musterstraße 5a

PLZ (Betriebssitz) * 1150

Ort (Betriebssitz) * Wien

Land (Betriebssitz) * Österreich

Telefonnummer 0043 1 12345667

E-Mail-Adresse auto.muster@muster.at

Art des Betriebes Automobilbranche

5. Zeitraum der Entsendung insgesamt nach Österreich

Beginn (TT.MM.JJJJ) 01.09.2019

Voraussichtliche Dauer (TT.MM.JJJJ) 30.11.2019

voraussichtliches
Enddatum der
Entsendung

6. Ort(e) (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich

Postleitzahl: 1150 Ort*: Wien Bundesland: Wien

Anschrift (Adresse, Straße, Gasse, Platz): Große Musterstraße 5a

7. Angabe zur verpflichtenden Bereithaltung der Meldeunterlagen UND Lohnunterlagen gemäß § 19 Abs. 3 Z 9 LSD-BG

Die Melde- und Lohnunterlagen befinden sich:

am **Beschäftigungsort** (Arbeits-/Einsatzort) wie in Punkt 6 angeführt; bei Angabe von mehreren Beschäftigungsorten, sind die Melde- und Lohnunterlagen an jenem Beschäftigungsort **bereitzuhalten, an welchem die Arbeitnehmer aktiv eingesetzt sind.**

bei der unter Punkt 3 angeführten **Ansprechperson**

einer in Österreich zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Person (Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftstreuhänder, Notar)

Familienname: _____ Vorname(n): _____

Adresse/Anschrift: _____

Postleitzahl: _____ Ort: _____

Telefonnummer: _____ E-Mail-Adresse: _____

einer in Österreich eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt

bei einer in Österreich selbständigen Tochtergesellschaft oder der österreichischen Muttergesellschaft eines Konzerns

Adresse/Anschrift: _____

Postleitzahl: _____ Ort: _____

Name der zuständigen Ansprechperson in der Zweigniederlassung/ Tochtergesellschaft/ inländischen Muttergesellschaft:

Familienname: _____ Vorname(n): _____

Telefonnummer: _____ E-Mail-Adresse: _____

Der Arbeitnehmer,
der unter Punkt 3
als Ansprechperson
genannt wurde

8.1. Nach Österreich entsandte Arbeitnehmerin / entsandter Arbeitnehmer

Familienname*: Musterfrau Vorname*: Erika

Staatsbürgerschaft*: Deutschland Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ)*: 12.08.1964

Sozialversicherungsnummer*: 0123M12086497 Sozialversicherungsträger*: AOK Baden-Württemberg

Anschrift (Hauptwohnsitz)*: Erikastraße 17

Postleitzahl (Hauptwohnsitz)*: 10115 Ort (Hauptwohnsitz)*: Berlin

Land (Hauptwohnsitz)*: Deutschland

Art der Tätigkeit und Verwendung* der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages): **Wartung, Reparatur (Lohngruppe 3)**

33/500

Bautätigkeit gemäß dem Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungsgesetz: Nein

Beginn der Beschäftigung* (TT.MM.JJJJ): 01.09.2019 Voraussichtliche Dauer/Ende* (TT.MM.JJJJ): 30.11.2019

Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit: von hh:mm* 07:00 bis hh:mm* 16:00 **Arbeitsdauer hh:mm* 08:00**

Der Arbeitnehmer ist in eine seiner Tätigkeit entsprechende Lohngruppe des österreichischen Kollektivvertrages einzuordnen.

ohne Pause

beim deutschen Arbeitgeber

9.1. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührendes Entgelt

Höhe € (Bruttobetrag) * 4750 Monat/Woche/Tag/Stunde * Monat

Beginn des Arbeitsverhältnisses * beim ausländischen Arbeitgeber (TT.MM.JJJJ) 01.11.2015

Sonstiges

10.1. Anmerkungen

Anmerkungen

11.1. Genehmigung der Beschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Sitzstaat der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (nur für Drittstaatsangehörige)

Ausstellende Behörde Geschäftszahl

Ausstellungsdatum (TT.MM.JJJJ) Geltungsdauer

Beschäftigungsgenehmigung * Sitzstaat * Nein

12.1. Aufenthaltsgenehmigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Sitzstaat der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (nur für Drittstaatsangehörige)

Ausstellende Behörde Geschäftszahl

Ausstellungsdatum (TT.MM.JJJJ) Geltungsdauer

Aufenthaltsgenehmigung Sitzstaat * Nein

wichtig bei der Entsendung von Arbeitnehmern, die die Staatsbürgerschaft eines Drittstaates (kein EU-Mitgliedsstaat) oder die die kroatische Staatsbürgerschaft besitzen

Rahmenmeldung

Rahmenmeldung gemäß § 19 Abs. 5 LSD-BG

Anmerkungen zur gesamten Meldung

vgl. Hinweisfeld zu den benötigten Unterlagen auf Seite 16

Beilagen

Neu

Die Angaben wurden nach bestem Wissen und Gewissen **richtig** und **vollständig** gemacht.

Es ist bekannt, dass wissenschaftlich unrichtige oder unvollständige Angaben strafbar sind. Sollte nachträglich erkannt werden, dass die vorstehende Meldung unrichtig oder unvollständig ist, oder nachträgliche Änderungen eingetreten sind, so wird die Zentrale Koordinationsstelle davon unverzüglich in Kenntnis gesetzt (§ 19 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz LSD-BG)

Ich nehme zur Kenntnis, dass die elektronische Meldung, sowie die Beilagen, an die gemäß § 20 Abs. 1 LSD-BG und § 18 Abs. 12 AuslBG genannten Behörden übermittelt werden. *

Zwischenspeichern Zurück Weiter Abbrechen

XIV. Checkliste ENTSENDUNG INS AUSLAND

- Entsendungsmeldung ZKO 3,
- ggfs. Änderungsmeldungen,
- A1-Bescheinigung **oder**
Bestätigung A1-Antrag **und** Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers,
- Arbeitsvertrag **oder**
Dienstzettel,
- Lohnzettel (\cong Gehaltsabrechnung),
- Lohnzahlungsnachweise **oder** Banküberweisungsbelege,
- Lohnaufzeichnungen,
- Arbeitszeitaufzeichnungen,
- Unterlagen betreffend Lohneinstufung,
- Aufenthalts- und Beschäftigungsgenehmigung (bei ausländischen Arbeitnehmern),
- EU-Entsendebestätigung (bei ausländischen Arbeitnehmern).



XV. Verhalten im Falle einer Kontrolle durch die Finanzpolizei

- Die Finanzpolizei meldet die Kontrolle grds. nicht vorher an.
- Lassen Sie sich die Ausweise der Kontrollorgane vorzeigen (bei mehreren Kontrollorganen soll sich zumindest der Einsatzleiter ausweisen).
- Sofern Sie von einem Rechtsvertreter in Österreich vertreten werden, kontaktieren Sie diesen umgehend zu Beginn der Kontrolle.
- Hindern Sie die Finanzpolizei nicht am Betreten der Arbeitsstätte.
- Erteilen Sie Auskünfte wahrheitsgemäß, aber nur im notwendigen Ausmaß.
- Wenn Sie eine Antwort nicht wissen, sollten Sie dies offen kommunizieren.
- Wenn Sie sich unsicher sind, sollten Sie dies ebenfalls offen sagen und Rücksprache halten.
- Am Ende der Kontrolle erhalten Sie eine Niederschrift. Dennoch sollten Sie sich zur Sicherheit alle Fragen notieren, die Ihnen gestellt wurden (inklusive aller von Ihnen erteilten Antworten).

Stichwortverzeichnis

A1-Bescheinigung 16, 34
Arbeitskräfteüberlassung *Siehe* Überlassung
Arbeitsvertrag 9
Arbeitszeit 22
Ausländische Arbeitnehmer
Drittstaaten 13
EU-Entsendebestätigung

Bauwirtschaft 28

Dienstzettel 18

Einkommenssteuer 29
EU-Entsendebestätigung 14, 34, 35

Haftung 27
Verwaltungsstrafe 23, 35

Konzern 7, 12, 22

Lohnunterlagen 17

Meldepflichten, aufenthaltsrechtlich 15
Meldung 10
Nachträgliche Veränderungen 12
Rahmenmeldung 12, 32
Sammelmeldung 12
ZKO 3 - Meldung 10, 36
Mindestentgelt 20
Montageprivileg 22, 31

Überlassung 8, 33
Unterlagen
A1-Bescheinigung *Siehe* dort
Aufbewahrungsfrist 19
Bereithaltungspflicht 16, 33
Entsendungsmeldung 16
Lohnunterlagen *Siehe* dort
Urlaub, bezahlt 22

verantwortlich Beauftragter 26

ZKO 3 - Meldung *Siehe* Meldung

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.