



DHK
Deutsche Handelskammer
in Österreich

EXPERTENINFO



vegefox.com - stock.adobe.com

Arbeitskräfteüberlassung (grenzüberschreitend)

Abgrenzung von Arbeitskräfteüberlassung und Entsendung

Anforderungen an eine Arbeitskräfteüberlassung

gültig seit April 2025

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

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Abgrenzung der Arbeitskräfteüberlassung zur Entsendung	3
I. Arbeitnehmerentsendung	3
II. Arbeitskräfteüberlassung.....	3
Anforderungen an eine Arbeitskräfteüberlassung.....	4
I. Dienstleistungsanzeige/Anerkennungsverfahren und Befähigungsnachweis.....	5
II. Arbeitsrechtliche Ansprüche der überlassenen Arbeitnehmer.....	6
1. Entgelt.....	6
2. Arbeitszeit.....	6
3. Urlaub.....	7
4. Entgeltfortzahlung sowie Kündigungsentschädigung	7
5. Arbeitnehmerschutzbestimmungen	7
III. Administrative Pflichten des Überlassers.....	8
1. Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmer.....	8
2. Anzeige der Überlassung	8
3. Bereitstellung von Lohnunterlagen durch den Überlasser	8
4. Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen.....	9
5. Beitrag in den Sozial- und Weiterbildungsfonds.....	9
6. Folgen bei der Verletzung der Pflichten oder bei Unterentlohnung.....	10
IV. Pflichten des Beschäftigers	11
1. Bereithaltungspflichten	11
2. Arbeitsrechtliche Pflichten.....	11

Abgrenzung der Arbeitskräfteüberlassung zur Entsendung

Die Arbeitskräfteüberlassung¹ ist zunächst von der Arbeitnehmerentsendung abzugrenzen:

I. Arbeitnehmerentsendung

Eine Entsendung liegt immer dann vor, wenn ein Arbeitnehmer² auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers (entsendendes Unternehmen) eine Beschäftigung für diesen im Ausland ausübt und die Zeit der Beschäftigung von vorneherein beschränkt ist. Nach Zeitablauf kehrt der Arbeitnehmer wieder an seinen gewöhnlichen Arbeitsort (im Inland) zurück. Im Fall einer unbefristeten Auslandstätigkeit spricht man von einer Versetzung oder einem Übertritt zu einer ausländischen Gesellschaft, weil die Anbindung an den Entsendungsstaat nicht mehr gegeben ist.

Die erforderliche zeitliche Befristung kann sich sowohl aus der Eigenart der Beschäftigung (z.B. Ausführung eines konkreten Auftrags bzw. Abwicklung eines bestimmten Projekts) als auch aus einer vertraglichen Vereinbarung ergeben. Der Zeitraum muss jedoch überschaubar sein. Eine Entsendung kann dabei auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer im Inland eigens für eine Arbeit im Ausland eingestellt wird.

Merkmale einer Entsendung sind:

- das grenzüberschreitende Tätigwerden von Arbeitnehmern (in der Regel beruhend auf einen Vertrag zwischen einem inländischen Auftraggeber und ausländischem Auftragnehmer),
- der gewöhnliche Arbeitsort liegt außerhalb von Österreich und der Rückkehrwille in den Entsendestaat besteht **und**
- der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses bleibt im Entsendestaat und die Weisungsbefugnis liegt beim Auftragnehmer (Arbeitgeber); es besteht keine Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des österreichischen Auftraggebers.

Hinweis

Zu den weiteren Voraussetzungen der Arbeitnehmerentsendung nach Österreich möchten wir auf unsere Publikation „Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich“ aufmerksam machen.

II. Arbeitskräfteüberlassung

Demgegenüber liegt eine Arbeitskräfteüberlassung vor, wenn ein selbständiger Unternehmer (Verleiher bzw. Überlasser) einen Arbeitnehmer (Leiharbeiter), mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, vorübergehend oder dauernd an einen anderen Unternehmer (Entleiher bzw. Beschäftiger) „ausleiht“ (= Abwicklung zwischen drei Personen). Der Arbeitnehmer wird organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingliedert und untersteht dort dessen dienstlicher oder fachlicher Aufsicht.

Eine Überlassung liegt in der Regel vor:

- wenn die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht dem Arbeitgeber (= Überlasser), sondern einem Dritten (= Beschäftiger) gegenüber erbracht wird,
- der Beschäftiger die Arbeitnehmer des Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt,

¹ In Deutschland als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet.

² 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.

- der überlassene Arbeitnehmer für die Dauer der Überlassung in den Betrieb des Beschäftigers eingegliedert ist und dessen Fachaufsicht unterliegt;
- der überlassene Arbeitnehmer die Weisungen des Beschäftigers zu befolgen hat,
- kein von den Produkten/ Dienstleistungen des inländischen Beschäftigers abweichendes oder unterscheidbares Werk hergestellt wird,
- die Arbeit nicht überwiegend mit Werkzeug und Material des ausländischen Arbeitgebers ausgeführt wird.

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

Früher wurde zwingend von einer Arbeitskräfteüberlassung ausgegangen, wenn eine der vorgenannten Voraussetzungen des österreichischen Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) erfüllt war.

Infolge der EU-Rechtsprechung³ hat auch der österreichische Verwaltungsgerichtshof (VwGH) seine Rechtsprechung hinsichtlich der Feststellung einer Arbeitskräfteüberlassung geändert.⁴

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

Können diese Fragen in der tatsächlichen Umsetzung überwiegend mit „Ja“ beantwortet werden, ist eine Arbeitnehmerüberlassung anzunehmen. Andernfalls ist im Zweifel von einer Entsendung auszugehen.

Für den Fall der Arbeitskräfteüberlassung aus einem EWR-Vertragsstaat nach Österreich ist das AÜG mit der Maßgabe anwendbar, dass diese ausländischen Überlasser keine Einzelfallbewilligung nach § 16 AÜG benötigen.

Es ist aber zu überprüfen und zu beurteilen, ob die für österreichische Überlasser maßgeblichen Bestimmungen des AÜG eingehalten sind. Dies bezieht sich sowohl auf den gewerberechtlichen Bereich, als auch auf die Schutzvorschriften zugunsten der überlassenen Arbeitnehmer.

Anforderungen an eine Arbeitskräfteüberlassung

Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates der EU oder eines Vertragsstaates des EWR, die in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder Vertragsstaat des EWR niedergelassen sind und dort eine Tätigkeit, auf welche die Bestimmungen der österreichischen Gewerbeordnung anzuwenden wären, befugt ausüben, dürfen diese Tätigkeit vorübergehend und gelegentlich unter den gleichen Voraussetzungen wie Inländer in Österreich ausüben.

³ EuGH, 18.06.2015, C-586/13 - „Martin Meat“.

⁴ VwGH, 22.08.2017, Ra 2017/11/0068.

Der vorübergehende und gelegentliche Charakter der Erbringung von Dienstleistungen – in Abgrenzung zur dauerhaften Tätigkeit, die weitere Voraussetzungen zur Folge hat – wird dabei im Einzelfall beurteilt, insbesondere anhand der Dauer, der Häufigkeit, der regelmäßigen Wiederkehr und der Kontinuität der Dienstleistung.

Liegt für die Personalüberlassung in Österreich keine Betriebsstätte vor, müssen bei einer Überlassung von Arbeitskräften nach Österreich folgende Punkte beachtet werden:

- gewerberechtliche Voraussetzungen
- arbeitsmarkt- und arbeitsrechtliche Bestimmungen
- administrative Pflichten des Überlassers und des Beschäftigten.

I. Dienstleistungsanzeige/Anerkennungsverfahren und Befähigungsnachweis

In Österreich wird zwischen den freien und den sog. reglementierten Gewerben unterschieden (§§ 94 ff. der österreichischen Gewerbeordnung 1994 (GewO)). Im Rahmen des freien Gewerbes sind vorübergehende und kurzfristige Tätigkeiten ohne besondere Anforderungen möglich. Handelt es sich um eine dauerhafte Tätigkeit, ist eine Gewerbebeanmeldung nötig (ggf. Niederlassung).

Bei der Arbeitskräftevermittlung handelt es sich seit der Novelle der Gewerbeordnung um ein freies Gewerbe. Gemäß § 151a GewO ist unter Arbeitsvermittlung „die Zusammenführung von Arbeitssuchenden mit Arbeitgebern zur Begründung von Arbeitsverhältnissen oder von Arbeitssuchenden mit Auftraggebern (Zwischenmeistern, Mittelspersonen) zur Begründung von Heimarbeitsverhältnissen im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960“ zu verstehen. Die Ausübung dieses Gewerbes kann – sofern es vorübergehend bzw. kurzfristig ausgeübt wird – sofort ohne Dienstleistungsanzeige erfolgen. Wird die Arbeitsvermittlung jedoch dauerhaft ausgeübt, ist eine Gewerbebeanmeldung erforderlich.

Die **Arbeitskräfteüberlassung** stellt hingegen nach wie vor ein reglementiertes Gewerbe dar.

Ein in einem EWR-Vertragsstaat ansässiger gewerblicher Arbeitskräfteüberlasser, der beabsichtigt, österreichischen Beschäftigterfirmen Arbeitskräfte zu überlassen, hat vor der Übernahme seiner Tätigkeit in Österreich die Gleichhaltung seines gewerberechtlichen Status mit dem der österreichischen gewerblichen Überlasser bei der Gewerbebehörde zu erwirken, wenn er dauerhaft den österreichischen Markt bearbeiten möchte. Unter Umständen ist ein sog. Befähigungsnachweis i.S.d. GewO 1994 notwendig. Dieser enthält eine entsprechende Bestätigung, dass ein bestimmter Beruf von dem Antragssteller erlernt wurde bzw. dieser die nötige Qualifikation besitzt.

Zu beachten ist, dass die Entfaltung einer gewerblichen Tätigkeit in Österreich nicht zwingend einen Sitz des ausländischen Unternehmers in Österreich erfordert. Gewerbliche Tätigkeit in Österreich wird auch dann entfaltet, wenn ein inländisches Büro existiert oder sonst in irgendeiner Weise (mittels Inseraten, Angeboten etc.) an potentielle Beschäftigte herangetreten wird.

Bei **kurzfristiger und vorübergehender gewerblicher Tätigkeit in Österreich** ist statt der Gleichhaltung bzw. Anerkennung eine **Dienstleistungsanzeige (nebst Anlagen)** beim Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus abzugeben:

Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus
Referat Gewerberechtsvollziehung
Stubenring 1
1010 Wien

Tel.: (+43) 1 711 00-805555

E-Mail: post.dla@bmwet.gv.at

Den Link zu den Formularen für eine Dienstleistungsanzeige finden Sie unter:

<https://www.bmaw.gv.at/Themen/Unternehmen/Grenzueberschreitende-Dienstleistung.html>

Diese Anzeige ist einmal jährlich zu erneuern, wenn das Unternehmen beabsichtigt, während des betreffenden Jahres in Österreich Dienstleistungen zu erbringen.

Kein reglementiertes Gewerbe (Arbeitskräfteüberlassung) liegt gem. § 135 Abs. 2 Ziff. 1 GewO dann vor, wenn die Überlassung vorübergehend (Höchstdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr) an Beschäftigter erfolgt, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, jedoch unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt.

Ebenso verhält es sich bei der Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns gem. § 135 Abs. 2 Ziff. 4 GewO. Weitere Ausnahmen bestehen bei Inbetriebnahme, Wartung, Reparatur oder bei Schulung von Arbeitnehmern und betrieblicher Zusammenarbeit (§ 135 Abs. 2 Ziff. 2-3 GewO).

Hinweis

Keine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung liegt in den Fällen vor, in welchen Arbeitnehmer von einem deutschen Unternehmen an ein anderes deutsches Unternehmen überlassen werden und dieses Unternehmen sodann die Mitarbeiter nach Österreich „mitnimmt“. Hier handelt es sich um eine innerstaatliche Arbeitnehmerüberlassung mit anschließender Entsendung nach Österreich.

Dabei sind die Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern zu beachten.

Zu den weiteren Voraussetzungen der gewerberechtl. Anforderungen bei Dienstleistungserbringungen in Österreich möchten wir auf unsere Publikation „Vorübergehende und gelegentliche grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung in Österreich“ aufmerksam machen.

II. Arbeitsrechtliche Ansprüche der überlassenen Arbeitnehmer

Dem überlassenen Arbeitnehmer stehen insbesondere folgende Ansprüche zu:

1. Entgelt

Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat für die Dauer der Überlassung gegenüber dem ausländischen Überlasser Anspruch auf die Einhaltung der kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen betreffend des Entgelts, das für vergleichbare Tätigkeiten gebührt. Die geltenden Kollektivverträge für innerhalb Österreichs gewerblich überlassene Arbeitskräfte sind auch auf solche Arbeitskräfte anzuwenden, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen werden.

Die Vergleichbarkeit richtet sich nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation der Arbeitskraft für diese Tätigkeit.

2. Arbeitszeit

Während der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften

- des im Beschäftigerbetriebes auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages⁵ und
- jener gesetzlichen Regelungen, die auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwenden sind, auch für die überlassene Arbeitskraft, wobei die Vergleichbarkeit auch hier nach den bereits aufgezeigten Merkmalen zu beurteilen ist.

3. Urlaub

Die nach Österreich überlassene Arbeitskraft hat für die Dauer der Überlassung Anspruch auf den in Österreich üblichen, bezahlten Mindestjahresurlaub, wenn das im Heimatstaat vorgesehene Urlaubsausmaß geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält der überlassene Arbeitnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts zusteht.

Für die Beschäftigung von Bauarbeitern, die aus einem EU-Staat nach Österreich überlassen werden, ist der Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den Bestimmungen des österreichischen Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) gegeben.

4. Entgeltfortzahlung sowie Kündigungsentschädigung⁶

Während der Dauer der Überlassung hat der Arbeitnehmer darüber hinaus zwingend Anspruch auf:

- Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Dauer und Höhe,
- Beachtung der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Kündigungsfristen und –termine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
- Kündigungsentschädigung,

soweit diese günstiger sind als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des auf das Vertragsverhältnis anzuwendende Recht.

5. Arbeitnehmerschutzbestimmungen

Für die Dauer der Beschäftigung sind sowohl das überlassende Unternehmen, als auch das beschäftigende Unternehmen für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen verantwortlich.

Für die überlassenen Arbeitnehmer müssen dieselben Vorsichtsmaßnahmen wie für die eigenen Mitarbeiter getroffen werden. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung der technischen Arbeitnehmerschutzbestimmungen, des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes sowie der Arbeitsruhegesetz-Verordnung. Davon zu unterscheiden ist die Fürsorgepflicht des Überlassers für die überlassenen Arbeitskräfte. Der Überlasser hat dem Beschäftiger alle erforderlichen Informationen über Alter, Behinderung, aber auch über eine Schwangerschaft der einzelnen Arbeitnehmerinnen zu geben.

Der Überlasser muss die Überlassung beenden, wenn die Arbeitnehmerschutzbestimmungen im beschäftigenden Unternehmen nicht eingehalten werden.

⁵ Die Kollektivverträge können Sie einsehen unter www.kollektivvertrag.at.

⁶ § 6 LSD-BG.

III. Administrative Pflichten des Überlassers

Vertragspartner und Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskraft ist der Überlasserbetrieb mit Sitz im jeweiligen EU-Staat. Mit diesem Unternehmen hat die Arbeitskraft den Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dieses Unternehmen treffen unterschiedliche Pflichten, die sich aus den österreichischen Bestimmungen ableiten.

1. Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmer

Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor jeder Beschäftigung in einem anderen in Österreich gelegenen Betrieb mitzuteilen und umgehend schriftlich zu bestätigen (§ 12 AÜG). Solche wesentlichen Umstände sind z. B.:

- der Name bzw. die Bezeichnung des Beschäftigers,
- die voraussichtliche Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers,
- die voraussichtliche Dauer der Überlassung und
- das Entgelt, das für die Dauer der Überlassung gebührt bzw. welcher Kollektivvertrag für den Betrieb entsprechend anwendbar ist.

2. Anzeige der Überlassung

Die grenzüberschreitende Überlassung nach Österreich ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme mittels des sogenannten ZKO-4 Formulars ausschließlich in elektronischer Form der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung beim Bundesministerium für Finanzen (ZKO) zu melden.

Der Inhalt dieser Anzeige ergibt sich aus § 19 Abs. 4 des österreichischen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG).

Den Link zu den Formularen für eine Arbeitskräfteüberlassungsanzeige finden Sie unter:

https://service.bmf.gv.at/service/anwend/formulare/show_det.asp?Typ=SD&STyp=&MidVal=26754&s=zko4

3. Bereitstellung von Lohnunterlagen durch den Überlasser

Die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen sowie jener Unterlagen, die zur Überprüfung des Arbeitnehmers nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind, trifft bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung gem. § 22 Abs. 2 LSD-BG grundsätzlich den Beschäftiger in Österreich.

Der Überlasser hat diese Unterlagen dem Beschäftiger allerdings nachweislich bereitzustellen. Dies bedeutet, der Überlasser ist verpflichtet, dem Beschäftiger die entsprechenden Lohnunterlagen in deutscher Sprache für die Dauer der Überlassung seiner Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

Als erforderliche Lohnunterlagen gelten neben dem Arbeitsvertrag (oder Dienstzettel) auch Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen zur Lohneinstufung.

Sämtliche Unterlagen sind für den Gesamtüberlassungszeitraum dem Beschäftiger bereitzustellen.

4. Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen

Die überlassenen Arbeitskräfte bleiben im Sozialversicherungssystem desjenigen Staates versichert, in dem der Betrieb des Überlassers seinen Sitz hat, wenn bei der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung

- die Überlassung die voraussichtliche Dauer von 24 Monaten nicht überschreitet,
- das Personal des Überlassers überwiegend zur Beschäftigung im Sitzstaat überlassen wird,
- zwischen dem überlassenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer während der Überlassung weiterhin eine arbeitsrechtliche Bindung besteht und
- eine Beschäftigung im Sitzstaat vor oder nach der Überlassung vorliegt.

Der Nachweis, dass der Sozialversicherungspflicht im Entsendestaat weiterhin nachgekommen wird, erfolgt durch das EU-weit einheitliche Dokument A1, welches das alte Formular E 101 ersetzt und bei der jeweiligen Krankenkasse zu beantragen ist. Der österreichische Sozialversicherungsträger ist an diese Bescheinigung gebunden.

Auch diese Bescheinigung hat der Überlasser dem Beschäftigten nachweislich zur Verfügung zu stellen. Der Beschäftigte hat dieses Formular am Arbeits-(Einsatz-)ort bereitzuhalten.

5. Beitrag in den Sozial- und Weiterbildungsfonds

Auch der Überlasser ohne Sitz in Österreich ist zur Beitragszahlung in den Sozial- und Weiterbildungsfonds für nach Österreich überlassene Arbeitnehmer verpflichtet, § 22d AÜG.

Aufgabe des Fonds ist es, (ehemalige) Arbeitnehmer von Überlassungsbetrieben bei der Verstetigung ihrer Arbeitsverhältnisse, (Zusatz-) Qualifizierung und Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt sowie auch während Zeiten der Arbeitslosigkeit zu unterstützen, § 22c Abs. 1 AÜG.

Je nachdem, ob der ausländische Überlasser seine Zeitarbeitskräfte in Österreich zur Sozialversicherung anmelden muss oder diese außerhalb von Österreich zur Sozialversicherung angemeldet bleiben, werden die Beiträge an den Fonds (sog. SO-Beiträge) anders abgeliefert.

Findet eine Anmeldung zur österreichischen Sozialversicherung statt, müssen die Beiträge über die AKÜ-eigene Lohnverrechnung an die Österreichische Gesundheitskasse angemeldet und gemeinsam mit den übrigen Abgaben zur Sozialversicherung abgeliefert werden. Die Österreichische Gesundheitskasse gibt die Meldung und die eingezahlten Beiträge abzüglich einer 0,5 %igen Verwaltungskostenpauschale gemäß § 22d Abs 5 AÜG an den Fonds weiter.

Bei Zeitarbeitskräften, die außerhalb Österreichs zur Sozialversicherung angemeldet werden, wird auf Basis der erfolgten ZKO4-Meldungen die Beiträge vom Fonds berechnet, vorgeschrieben und monatlich eingehoben und sind vom Überlasser direkt an den Fonds zu überweisen. Der Überlasser mit Sitz im Ausland erhält einen elektronischen Zugang (Benutzer/Passwort) zum SWF-Onlineportal über das die gesamte SO-Beitragsvorschrift und –einhebung des Sozial- und Weiterbildungsfonds abgewickelt wird. Nach der Freigabe der Daten durch den Sozial- und Weiterbildungsfonds im System hat der Überlasser 14 Tage Zeit die Daten zu präzisieren. Der Sozial- und Weiterbildungsfonds überprüft die Daten auch hinsichtlich einer Unterentlohnung. Die Berechnung des monatlichen Beitrages erfolgt immer im Folgemonat. Der Beitrag wird binnen 30 Tagen zur Zahlung fällig. Bleibt eine Zahlung aus, folgen zwei Mahnungen. Im Anschluss wird ein Rechtsanwalt eingeschaltet und es kann Klage beim Arbeits- und Sozialgericht Wien erhoben werden.

Den Link zu dem detaillierten Prozessablauf finden Sie hier:

[https://www.swf-akue.at/images/2023/SWF-Prozessablauf_SO
Beitragsvorschreibung_Ausland_010123.pdf](https://www.swf-akue.at/images/2023/SWF-Prozessablauf_SO_Beitragsvorschreibung_Ausland_010123.pdf)

Berechnungsgrundlage für die Ermittlung des Beitrages ist das Entgelt des Arbeitnehmers im Überlassungszeitraum für die in Österreich ausgeübte Tätigkeit, wobei die gültigen Mindestlohnbestimmungen eingehalten werden müssen. Das Entgelt im Überlassungszeitraum ist die Beitragsgrundlage. Seit dem 1.4.2017 beträgt die Beitragshöhe 0,35 % der Beitragsgrundlage.

6. Folgen bei der Verletzung der Pflichten oder bei Unterentlohnung

Wer

- die erforderliche Meldung oder Änderungsmeldung an die Zentrale Koordinierungsstelle des Bundesministeriums für Finanzen nicht, nicht rechtzeitig, nicht vollständig oder vorsätzlich unrichtig erstattet, oder
 - die Melde- und Sozialversicherungsunterlagen sowie behördlichen Genehmigungen nicht bereithält oder unmittelbar vor Ort elektronisch zugänglich machen kann,
- begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro zu bestrafen (§ 26 LSD-BG).

Wer

- als Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich die Lohnunterlagen dem Beschäftigten nicht nachweislich bereitstellt,
- begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 20 000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 40 000 Euro, zu bestrafen (§ 28 LSD-BG).

Wer

- Im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle die erforderlichen Unterlagen nicht übermittelt, Zutrittsrechte verletzt oder die Erteilung von Auskünften verweigert oder Einsichtnahmen verweigert,
- begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen (§ 27 LSD-BG).

Wer

- einen Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne diesem den zumindest nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien zu leisten,
- begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 50 000 Euro zu bestrafen. Es erfolgt eine Staffelung der Geldstrafe je nach Höhe des vorenthaltenen Entgelts, wobei die Geldstrafe bis zu 400.000 Euro betragen kann (§ 29 LSD-BG).

Wer

- Auskunfts-, Vorlage- bzw. Zutrittspflichten im Sinne des AÜG nicht, oder nur mangelhaft erfüllt, oder

- Anfertigungs- oder Einsichtsrechte im Sinne des AÜG verletzt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 € (§ 22 Abs. 1 Nr. 4 AÜG).

Hinweis: Zum 1. Januar 2017 ist das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz in Kraft getreten. Dieses hat unter anderem die Intention, durch schärfere Kontrollen und höhere Strafen der Unterzahlung jener Arbeitnehmer entgegenzuwirken. Die verwaltungsrechtlichen Strafdrohungen bei Unterentlohnung, Vereitelung der Lohnkontrolle oder der Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen wurden erneut verschärft.

Verstößt der Arbeitskräfteüberlasser gegen die Verpflichtung zur Entrichtung der Beiträge an den Sozial- und Weiterbildungsfonds, kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde beim erstmaligen Verstoß Geldstrafen in der Höhe von 1.000,- EURO bis 5.000,- EURO, im Wiederholungsfall von 2.000,- EURO bis 10.000,- EURO verhängen.

IV. Pflichten des Beschäftigers

1. Bereithaltungspflichten

Wie oben dargelegt, ist der Überlasser verpflichtet, dem Beschäftiger die o.g. Unterlagen (Arbeitskräfteüberlassungsmeldung mittels ZKO4-Formulars, A1-Bescheinigung, sämtliche Lohnunterlagen) für den Gesamtzeitraum nachweislich bereitzustellen.

Zu den Lohnunterlagen zählen sämtliche nachfolgend aufgelistete Unterlagen

- Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und
- Lohnzettel und
- Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und
- Lohnaufzeichnungen und
- Arbeitszeitaufzeichnungen und
- Unterlagen betreffend der Lohneinstufung zur Überprüfung des dem Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts

Diese Unterlagen hat der Beschäftiger selbst für die Dauer der Überlassung am Arbeits-(Einsatz)-ort im Inland für jede überlassene Arbeitskraft nebst einer u.U. im Sitzstaat des Überlassers notwendigen behördlichen Genehmigung der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft bereitzuhalten und diese ggf. den Abgabebehörden zugänglich zu machen.

2. Arbeitsrechtliche Pflichten

Durch die Eingliederung der überlassenen Arbeitskraft in den Betrieb des Beschäftigers treffen diesen gegenüber der überlassenen Arbeitskraft Pflichten, wie sie sich im Allgemeinen aus dem Arbeitsrecht ergeben.

Im Einzelnen handelt es sich dabei um die Beachtung der Arbeitnehmerschutzvorschriften, aber auch der durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebotenen Verhaltensweisen.

Der Beschäftiger ist für die Einhaltung des technischen Arbeitsschutzes verantwortlich. Der technische Arbeitsschutz soll jene Gefahren abwenden, die sich aus Betriebsmitteln und Arbeitsvorgängen ergeben. Darunter fallen Sicherheitsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Gestaltung der Arbeitsräume, den im Betrieb des Beschäftigers verwendeten technischen Geräten und Betriebseinrichtungen, den verarbeiteten bzw. verwendeten Arbeitsstoffen und die während

des Arbeitsprozesses auf den Mitarbeiter einwirkenden mechanischen, chemischen oder physikalischen Prozesse.

Vor Aufnahme der Beschäftigung im Betrieb hat der Beschäftiger die überlassene Arbeitskraft auf bestehende Gefahrenquellen aufmerksam zu machen und über Schutzmaßnahmen zu informieren. Erforderliche Schutzmaßnahmen wie etwa Schutzhelme, Schutzbrillen und Gehörschutz sind zur Verfügung zu stellen. Auch hat er sich über die gesundheitliche Eignung der überlassenen Arbeitskraft bezüglich der in Aussicht genommenen Tätigkeit zu überzeugen. Das Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers wird in der Regel vom Beschäftiger ausgeübt.

Darüber hinaus haftet der Beschäftiger grundsätzlich für die Entgeltansprüche inklusive der lohnabhängigen Abgaben als Bürge. Die Ausfallbürgschaft des Beschäftigers tritt im Rahmen der Insolvenz des Überlassers ein – auch dann, wenn der Beschäftiger seine Pflichten gegenüber dem Überlasser vollumfänglich erfüllt hat.

Hinweis zur Quellensteuer

Der österreichische Beschäftiger ist verpflichtet, 20 % des Gestellungsentgelts als sog. Quellensteuer einzubehalten und spätestens am 15. des Folgemonats an das Finanzamt in Österreich abzuführen, § 99 Abs. 1 Ziff. 5 des österreichischen Einkommensteuergesetzes (EStG). Die dem Steuerabzug unterliegenden Beträge, der Zeitpunkt der Zahlung oder der Gutschrift, sowie die Höhe und der Zeitpunkt der Abfuhr der einbehaltenen Steuer, müssen von dem Beschäftiger dabei laufend aufgezeichnet werden.

Sonderfall – Deutschland/Österreich

Aufgrund einer Sondervorschrift im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) Deutschland Österreich, Art. 15 Abs. 3, gilt die 183-Tage-Regelung für die gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung weiterhin.

Das bedeutet, die Gehälter für die nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte sind nicht steuerpflichtig, sofern die Überlassung der Arbeitskraft nicht länger als 183 Tage im Kalenderjahr dauert.

Der österreichische Beschäftiger hat aber auch hierbei zu beachten, dass vom Quellensteuerabzug nur dann abgesehen werden darf, wenn der deutsche Überlasser einen Befreiungsbescheid des Finanzamtes Bruck Eisenstadt Oberwart vorlegt.

Hat die gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung im Kalenderjahr nicht länger als 183 Tage gedauert und der österreichische Beschäftiger Quellensteuer abgezogen, wird dem deutschen Überlasser auf Antrag die einbehaltene Quellensteuer vom Finanzamt Bruck Eisenstadt Oberwart zurück erstattet. Zu den weiteren Erfordernissen bzgl. der Quellensteuer möchten wir auf unsere kostenfrei zugängliche Publikation „Abzugsteuer in Österreich“ aufmerksam machen.

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
office@dhk.at
www.dhk.at

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

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