



AHK

DHK

Deutsche Handelskammer
in Österreich

EXPERTENINFO



Zaripov Andrei - stock.adobe.com

Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich

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

I.	BEGRIFF DER ARBEITNEHMERENTSENDUNG	4
II.	ENTSENDUNG VON BESONDEREN PERSONENGRUPPEN	4
III.	AUSNAHMEN VON DER ARBEITNEHMERENTSENDUNG	5
IV.	ABGRENZUNG DER ENTSENDUNG ZUR ÜBERLASSUNG VON ARBEITNEHMERN	7
V.	VORAUSSETZUNGEN BETREFFEND DEN ARBEITSVERTRAG FÜR DIE DAUER DER ENTSENDUNG NACH DEM DEUTSCHEN RECHT	8
1.	ZUSTIMMUNG DES ARBEITNEHMERS.....	8
2.	INHALT DES ARBEITSVERTRAGS	9
VI.	MELDEPFLICHTEN BEI ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN	9
1.	MELDUNG BEI DER ZENTRALEN KOORDINATIONSSTELLE	9
2.	EU-ENTSENDEBESTÄTIGUNG FÜR DRITTSTAATSANGEHÖRIGE	12
3.	AUFENTHALTSRECHTLICHE MELDEPFLICHTEN.....	13
VII.	BEREITHALTUNG VON UNTERLAGEN AM ARBEITSORT IN ÖSTERREICH	14
1.	ENTSENDEMELDUNG DER ZENTRALEN KOORDINATIONSSTELLE	14
2.	UNTERLAGEN ÜBER DIE ANMELDUNG DES ARBEITNEHMERS ZUR SOZIALVERSICHERUNG	14
3.	LOHNUNTERLAGEN DER ENTSANDTEN ARBEITSKRAFT	15
4.	BESONDERHEITEN BEI DER ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN FÜR EINE KURZE DAUER	16
5.	AUFBEWAHRUNGSFRIST.....	17
VIII.	ANSPRÜCHE DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER	17
1.	ANSPRUCH AUF MINDESTENTGELT NACH DEN ÖSTERREICHISCHEN VORSCHRIFTEN	18
2.	ANSPRUCH AUF BEZAHLTEN URLAUB NACH DEN ÖSTERREICHISCHEN VORSCHRIFTEN.....	19
3.	ANSPRUCH AUF EINHALTUNG DER ARBEITSZEIT UND ARBEITSRUHE	19
4.	ANSPRUCH AUF AUFWANDERSATZ FÜR REISE-, UNTERBRINGUNGS- ODER VERPFLEGUNGSKOSTEN	20
5.	„MONTAGEPRIVILEG“	20
6.	ANWENDUNG DES ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSRECHTS ZUR GÄNZE AB EINER ENTSENDUNGSDAUER VON ÜBER 12 MONATEN.....	21
IX.	VERWALTUNGSSTRAFEN BEI NICHT-EINHALTUNG	21
1.	VERSTÖßE UND VERWALTUNGSSTRAFEN	22
2.	VERANTWORTLICH BEAUFTRAGTER	24
X.	HAFTUNG DES AUFTRAGGEBERS	25
1.	HAFTUNG GEMÄß LOHN- UND SOZIALDUMPING- BEKÄMPFUNGSGESETZ (LSD-BG).....	25
2.	HAFTUNG NACH DEM AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGSGESETZ (AUSL BG)	25
XI.	ERGÄNZENDE HINWEISE	25
1.	BESONDERHEITEN IM BEREICH DER BAUWIRTSCHAFT	25
2.	EINKOMMENSSTEUER.....	27
XII.	AUSGEWÄHLTE BEISPIELSFÄLLE	27
1.	BEISPIEL „MELDEPFLICHT“	27
2.	BEISPIEL „BESPRECHUNG 1“	28
3.	BEISPIEL „BESPRECHUNG 2“	28
4.	BEISPIEL „MONTAGEPRIVILEG“	28
5.	BEISPIEL „KURZE SERVICEEINSÄTZE – RAHMENMELDUNG“	29
6.	BEISPIEL „KURZE SERVICEEINSÄTZE – BIS ZU 48 STUNDEN	29
7.	BEISPIEL „BEREITHALTUNG VON UNTERLAGEN“ (VGL. OBEN SEITE 15).....	30
8.	BEISPIEL „GEMISCHTE ENTSENDUNG“	30

9.	BEISPIEL „A1-BESCHEINIGUNG“	30
10.	BEISPIEL „EU-ENTSENDEBESTÄTIGUNG“	31
11.	BEISPIEL „VERWALTUNGSSTRAFRECHTLICHE HAFTUNG“	31
XIII.	HILFESTELLUNG ZUM AUSFÜLLEN DER ZKO3-MELDUNG	33
XIV.	CHECKLISTE ENTSENDUNG INS AUSLAND	36
XV.	VERHALTEN IM FALLE EINER KONTROLLE DURCH DAS AMT FÜR BETRUGSBEKÄMPFUNG (FINANZPOLIZEI)	37

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 zwischen 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 und geht dabei auch auf die seit dem 01. September 2021 geltenden Änderungen des LSD-BG und die damit einhergehenden Erleichterungen hinsichtlich der Arbeitnehmerentsendung ein. Sie bezieht sich nur auf Entsendungen von Unternehmen aus EU-Mitgliedsstaaten bzw. Vertragsstaaten des EWR nach Österreich.

I. Begriff der Arbeitnehmerentsendung

Seit September 2021 verlangt eine Entsendung nach österreichischem Verständnis das Bestehen eines **grenzüberschreitenden Dienstleistungsvertrages** zwischen dem entsendenden Unternehmen und einem in Österreich tätigen Dienstleistungsempfänger (Auftraggeber).

Maßgebend dabei ist eine wirtschaftliche Betrachtungsweise: Der Auftraggeber muss in Österreich tätig sein, ein inländischer Sitz ist jedoch nicht erforderlich.

Grundsätzlich setzt die Entsendung 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.

Keine Entsendung liegt hingegen vor, wenn der Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme bereits in Österreich lebt oder dort beschäftigt ist.

Beispiel für eine Entsendung

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 beruhende Arbeitsverhältnisse davon umfasst sind.

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.

Beispiel

Praktikanten, Geringfügig- bzw. Teilzeitbeschäftigte, Lehrlinge/Auszubildende.

Persönlich vorwiegend selbstständige freie Dienstverträge, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, gelten grundsätzlich nicht als Arbeitsverhältnisse. Daher sind z.B. Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft (AG) nicht zu entsenden.

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

Nicht-Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
Beteiligung von mehr als 50 % am Stammkapital.	Keine Beteiligung oder Beteiligung von nicht mehr als 25 % am Stammkapital.
Beteiligung zwischen 25 % und 50 % am Stammkapital, wenn der Geschäftsführer <u>nicht</u> in die Organisation des Betriebs eingegliedert ist.	Beteiligung zwischen 25 % und 50 % am Stammkapital, wenn der Geschäftsführer in die Organisation des Betriebs eingegliedert ist.

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 die 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 bis 8 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 übersteigen) nach Österreich entsandt wird (§ 1 Abs. 5 LSD-BG):

1. Geschäftliche 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.
5. Teilnahme an und die Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen aus den Bereichen Musik, Tanz, Theater oder Kleinkunst oder 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 Wettkampfveranstaltungen (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.

Darüber hinaus liegt keine meldepflichtige Entsendung vor, wenn entsandte Arbeitnehmer nach Österreich auf längere Dauer zu **Schulungszwecken** (§ 1 Abs. 7 LSD-BG) entsandt werden, wenn

- der Arbeitgeber dem österreichischen Betrieb keine Arbeitsleistung schuldet und der Einsatz des Arbeitnehmers dessen Einschulung oder Weiterbildung auf der Grundlage eines Schulungs- oder Weiterbildungsprogrammes des Arbeitgebers oder österreichischen Unternehmens dient und
- die allenfalls vom Arbeitnehmer schulungsbedingt durchgeführten Tätigkeiten oder erstellten Produkte, Dienstleistungen und Zwischenergebnisse für den Produktionsprozess und das Betriebsergebnis in dem Betrieb, in dem die Schulung stattfindet, unwesentlich sind und
- soweit der zu schulende Arbeitnehmer im Schulungsbetrieb nicht länger tätig ist, als dies für den Erwerb der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich ist.

Auch bei folgenden Tätigkeiten liegt gem. § 1 Abs. 8 LSD-BG keine meldepflichtige Entsendung vor:

1. Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer 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.

Definition – mobile Arbeitnehmer (§ 1 Abs. 9 LSD-BG)

Mobile Arbeitnehmer sind Personen, die als Fahrer oder als Begleitpersonal in der Personen- und Güterbeförderung tätig sind sowie Arbeitnehmer eines Arbeitgebers, der in einer anderen Branche als der Personen- und Güterbeförderung tätig ist, der aber den Arbeitnehmer in Österreich vorwiegend in der Personen- und Güterbeförderung einsetzt.

2. Lieferung von Waren durch entsandte Arbeitnehmer des Verkäufers oder Vermieters sowie das Abholen von Waren durch entsandte Arbeitnehmer des Käufers oder Mieters.

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

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

Hinweis

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

3. Tätigkeit als Arbeitnehmer, der in den letzten zwei Entgeltperioden vor der Entsendung und während der Entsendung nachweislich eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 120 % des Dreißigfachen der Höchstbemessungsgrundlage für den Kalendertag gem. § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) erhält.

Hinweis

Relevantes monatliches Bruttoentgelt wird jedes Kalenderjahr nach den Bestimmungen des ASVG angehoben (**STAND 2025: 7.740,00 EUR**).

4. Entsendungen im Rahmen von Austausch-, Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen oder als entsandter Vortragender an Universitäten⁵, pädagogischen Hochschulen⁶ oder Fachhochschulen⁷.
5. Tätigkeiten, die für die Inbetriebnahme und Nutzung von gelieferten Gütern unerlässlich sind und von entsandten Arbeitnehmern des Verkäufers oder Vermieters mit geringem Zeitaufwand durchgeführt werden.

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 oder
3. für Arbeiten bei Lieferung, Inbetriebnahme (und damit verbundenen Schulungen), Wartung, Servicearbeiten und Reparatur von Maschinen, Anlagen und EDV-Systemen.

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 (= Beschäftigter) gegenüber erbracht wird. Der Beschäftigter setzt die Arbeitnehmer des Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebs-eigene Aufgaben ein und der überlassene Arbeitnehmer ist für die Dauer der Überlassung in den Betrieb

⁵ i.S.d. Universitätsgesetzes 2002.

⁶ i.S.d. Hochschulgesetzes 2005.

⁷ i.S.d. Fachhochschul-Studiengesetzes.

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-Rechtsprechung⁸ hat auch der österreichische Verwaltungsgerichtshof (VwGH) seine Rechtsprechung hinsichtlich der Feststellung einer Arbeitskräfteüberlassung geändert.⁹ 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?

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 Wirtschaft, Energie und Tourismus 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 „(Grenzüberschreitende) 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

⁸ EuGH, 18.06.2015, C-586/13 - „Martin Meat“.

⁹ VwGH, 22.08.2017, Ra 2017/11/0068.

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 vier aufeinanderfolgende Wochen, so muss der deutsche Arbeitsvertrag bzw. eine Niederschrift an den Arbeitnehmer 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.

Bei Entsendungen (im Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1), die durch die Richtlinie (EU) 2018/957 (ABl. L 173 vom 9.7.2018, S. 16) geändert worden ist), müssen zusätzlich folgende Angaben in der Niederschrift gemacht werden:

- Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer nach dem Recht des Mitgliedstaats oder der Mitgliedstaaten, in dem oder in denen der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, Anspruch hat und
- Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Mitgliedstaat, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit leisten soll, betreibt (für Österreich ist das: www.entsendeplattform.at).

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 (ZKO3-Formular) finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Finanzen unter „[Formulare Steuern & Zoll](#)“ 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 des Arbeitgebers nach außen Berufenen.

Hinweis

Damit ist grundsätzlich der Unternehmer bzw. der handelsrechtliche Geschäftsführer gemeint.

Diese Person trägt die strafrechtliche Verantwortung für das Unternehmen.

Es kann hier auch ein Verantwortlich Beauftragter 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 Z 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 (in der jeweiligen ZKO-3-Meldung) entsandten Arbeitnehmer oder eine in Österreich niedergelassene zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person sein.

- Name und Anschrift des 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, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummer und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeiten der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer.
- Gesamtzeitraum der Entsendung insgesamt (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 Melde-, Sozialversicherungs- 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.

Hinweis

Dies ist 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 von Dienstleistungsverträgen, von Dienstverschaffungsverträgen 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 sechs Monaten erstattet werden (§ 19 Abs. 5 LSD-BG).

Hinweis

Auf der letzten Seite der ZKO3-Entsendemeldung ist sodann „Rahmenmeldung“ anzukreuzen.

- **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 durchgehend im Bundesgebiet und innerhalb einer Woche 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 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 müssen insbesondere folgende Daten eingegeben werden:

- Die Staatsbürgerschaft des entsandten Arbeitnehmers.
- Die behördliche Genehmigung der Beschäftigung im Entsendestaat.
- Die Aufenthaltsgenehmigung im Entsendestaat.

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 [hier](#).

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 [hier](#).

VII. Bereithaltung von Unterlagen am Arbeitsort in Österreich

1. Entsendemeldung der Zentralen Koordinationsstelle

Die Entsendemeldung ist grundsätzlich immer am Arbeits(Einsatz)ort während des Gesamtentsendezeitraums bereitzuhalten oder den Kontrollbehörden vor Ort in elektronischer Form¹⁰ 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.

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 oder englischer 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

¹⁰ D.h. ein Bereithalten auf einem ausländischen Server, ohne Zugriffsmöglichkeit vor Ort, ist nicht ausreichend!

oder englischer Sprache bereitzuhalten, d.h. Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung und Dokumente aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt.

Hinweis

Dies können z.B. der Antrag auf Ausstellung der A1-Bescheinigung und die Anmeldung zur Sozialversicherung sowie eine für vorherige Entsendungen ausgestellte A1-Bescheinigung sein.

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 berufsständischer 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 [Webseiten der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland](#).

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 oder englischer Sprache bereitzuhalten.

Diese Lohnunterlagen umfassen:

- Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und
- Lohnzettel (=Gehaltsabrechnung) und
- Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und
- Lohnaufzeichnungen für die aufgrund konkreter Tätigkeiten oder des konkreten Einsatzes zustehenden Zulagen und Zuschläge und
- Arbeitszeitaufzeichnungen und
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer 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 (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld) und sonstige Entgeltbestandteile.
- Anwendbarer Kollektivvertrag/Satzung/Mindestlohn tarif/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 solche 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. Besonderheiten bei der Entsendung von Arbeitnehmern für eine kurze Dauer

Bei Entsendungen von Arbeitnehmern, die nicht länger als 48 Stunden dauern und nicht mobile Arbeitnehmer betreffen, sind während des Zeitraums der Entsendung folgende Lohnunterlagen bereitzuhalten:

- Arbeitsvertrag oder Dienstzettel.
- Arbeitszeitaufzeichnungen.

Folgende Unterlagen sind auf Verlangen der Abgabenbehörden für den Kalendermonat, in dem die Kontrolle stattgefunden hat, und für den Kalendermonat, welcher diesem Kalendermonat vorangeht, wenn der Arbeitnehmer im vorangegangenen Kalendermonat in Österreich tätig war, zu übermitteln:

- Lohnzettel.
- Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege.
- Arbeitszeitaufzeichnungen.
- Unterlagen betreffend dielohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts.

Die Unterlagen sind innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen nach dem Ende des Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgt ist, zu übermitteln.

Hinweis

Auch in diesen Fällen sind die ZKO3-Meldung inkl. etwaiger Änderungsmeldungen und die og. Sozialversicherungsunterlagen bereitzuhalten!

5. Aufbewahrungsfrist

Gem. § 12 Abs. 1 Z 4 LSD-BG ist das Amt für Betrugsbekämpfung berechtigt, die Lohnunterlagen bis zu einem Monat nach Beendigung der Entsendung zu verlangen.

Daher sind die entsprechenden Unterlagen jedenfalls mindestens bis zu diesem Zeitpunkt und damit der Beendigung des Gesamtentsendezeitraums aufzubewahren.

Außerdem könnte nachträglich geprüft werden, ob die Entsendemeldung nicht erstattet bzw. nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet wurde (vgl. § 26 Abs. 1 Z 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 folgert aus der Regelung, dass die Entsendung vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme in Österreich mittels des ZKO3-Formulars zu melden ist (§ 19 Abs. 2 LSD-BG), dass der Arbeitgeber im eigenen Interesse die getätigte ZKO3-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. 3 LSD-BG).¹¹

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 tageweise nach Österreich entsandt, sind die Sonderzahlungen auch nur für diese Tage zu leisten (§ 3 Abs. 4 LSD-BG).

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.

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.

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:

¹¹ Ausgenommen sind Beiträge gem. § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) oder vergleichbaren österreichischen Vorschriften und Beiträge oder Prämien nach dem Betriebspensionsgesetz (BPG).

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

Nach dem österreichischen Kollektivvertrag (Kollektivvertrag für das Maler-, Lackierer- und Schilderherstellergewerbe) steht dem E ein Stundenlohn von 13,35 EURO und daher für 8 Stunden ein Mindestlohn von 106,80 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 1.702,53 EURO (13,35 € x 3,27 x 39). Daher insgesamt 3.405,05 EURO. Insofern erhöht sich der Stundenlohn um 1,68 EURO (3405,05 € / 12 Monate / 4,33 Wochen / 39 Stunden).

Dem E steht daher kollektivvertraglich ein Stundenlohn von 15,03 EURO zu; daher bei 8 Stunden insgesamt 120,24 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.

Hinweis

In Österreich finden jährlich entsprechende Kollektivvertragserhöhungen statt!

Beim o.g. Kollektivvertrag für das Maler-, Lackierer- und Schilderherstellergewerbe z.B. finden jährlich zum 1. Mai entsprechende Erhöhungen der Entgelte statt.

2. Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den österreichischen Vorschriften

Der entsandte deutsche Arbeitnehmer hat für die Dauer seiner Entsendung zwingenden Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem österreichischen Urlaubsgesetz, sofern das Urlaubsmaß nach den deutschen Rechtsvorschriften geringer ist (§ 4 Abs. 2 LSD-BG). 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 (z.B. Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden bzw. 39 Stunden).

Inklusive Überstunden darf die tägliche Arbeitszeit maximal 12 Stunden betragen, die Wochenarbeitszeit inklusive möglicher Überstunden darf maximal 60 Stunden betragen, soweit nicht ausdrücklich Ausnahmen im AZG zugelassen. In einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen darf jedoch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten.

Weitere Informationen sind Sie [hier](#).

4. Anspruch auf Aufwandersatz für Reise-, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten

Seit September 2021 hat der entsandte Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung ebenfalls zwingend Anspruch auf jenen gesetzlichen, durch Verordnung festgelegten oder kollektivvertraglichen Aufwandersatz für Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten, die während der Entsendung in Österreich anfallen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt (§ 3 Abs. 7 LSD-BG). Dieser Aufwandersatz umfasst nur Kosten anlässlich von Reisebewegungen, wenn der Arbeitnehmer von einem regelmäßigen Arbeitsplatz in Österreich zu einem anderen Arbeitsplatz in Österreich reist. Die neue Regelung erfasst daher die Reise-, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten, die aufgrund der Entsendung entstanden sind, nicht.

Welcher Aufwandersatz steht dem Mitarbeiter MINDESTENS zu?

Siehe Beispiel oben.

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.

Hat der Mitarbeiter E auch Anspruch auf einen Aufwandersatz?

Lösung:

Dem E steht kein Aufwandersatz für Reise-, Unterbringungs- und Unterkunftskosten zu, weil § 3 Abs. 7 LSD-BG für die inländische Dienstreisen regelt. Da U in Österreich keine Dienstreise durchführt, weil er nur in Wien tätig ist, gebührt ihm kein Aufwandersatz.

Fortsetzung Beispiel:

Der Mitarbeiter (E) muss noch am selben Tag nach Linz reisen, weil er auch in Linz bei einem Kunden die Wände anstreichen wird.

Hat der Mitarbeiter E Anspruch auf einen Aufwandersatz?

Lösung:

Dem E stehen diesmal jedenfalls entsprechende Vergütungen für die Dienstreise zu, weil er von Wien nach Linz reisen muss (inländische Dienstreise). Sofern E am selben Tag an seinen Wohnort zurückkehrt gebührt ihm bei einer Arbeitszeit von mehr als 3 Stunden 6,30 Euro pro Arbeitstag.

Sollte E nicht am selben Tag an seinen Wohnort zurückkehren, so steht ihm als Aufwandersatz für den mit der Entsendung verbundenen Mehraufwand ein kalendertägliches Taggeld von 26,40 Euro zu. Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von 10 Euro pro Nacht.

Allerdings würde dem E dann kein Taggeld bzw. Nächtigungsgeld gebühren, wenn vor Antritt der Dienstreise zwischen U und E vereinbart wurde, dass an Stelle des Taggeldes die Verpflegung beigestellt wird bzw. an Stelle des Nächtigungsgeldes von U das Quartier zur Verfügung gestellt wird.

Sofern der E bei der Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benutzen hat, so muss U das Verkehrsmittel bestimmen und die Fahrtkosten bezahlen.

5. „Montageprivileg“

Werden Arbeitnehmer aufgrund von Montagearbeiten, der Inbetriebnahme und damit verbundenen Schulungen oder aufgrund von Reparatur- und Servicearbeiten von Anlagen, welche im Ausland durch ihren Arbeitgeber oder einen mit diesem in einem Konzern¹² verbundenen Arbeitgeber gefertigt wurden,

¹² im Sinne des § 15 AktG und des § 115 GmbHG.

nach Österreich entsandt, 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.

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.

6. Anwendung des österreichischen Arbeitsrechts zur Gänze ab einer Entsendungsdauer von über 12 Monaten

Überschreitet der Entsendezeitraum die Dauer von 12 Monaten, gilt seit September 2021 das österreichische Arbeitsrecht künftig zur Gänze, soweit es für den Arbeitnehmer günstiger ist als die Vorschriften seines Entsendestaates.

Ausgenommen hiervon sind:

- Die Regelungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften und Regelungen des Betriebspensionsgesetzes.
- Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages.
- Wettbewerbsverbote.

Dieser Zeitraum kann auf 18 Monate verlängert werden, wenn der Arbeitgeber eine mit einer Begründung versehene Mitteilung in deutscher oder englischer Sprache vorlegen kann. Ein sachlicher Grund für eine Verlängerung des Gleichstellungszeitraums liegt zum Beispiel bei Verzögerungen aufgrund behördlicher Maßnahmen, verspäteter Lieferungen oder auch bei der Erkrankung des entsandten Arbeitnehmers vor (§ 2 Abs. 3 LSD-BG).

IX. Verwaltungsstrafen bei Nichteinhaltung

Sollte den Melde- und Bereithaltspflichten nicht nachgekommen werden, für welche der Unternehmer haftet, drohen erhebliche Verwaltungsstrafen. Die Melde- und Bereithaltspflichten werden seitens des

Amts für Betrugsbekämpfung (vormals: Finanzpolizei) überwacht, welche eine professionelle Betrugsbekämpfungseinheit des Finanzministeriums darstellt.

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

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.

Die Geldstrafen gelten dabei jeweils unabhängig von der konkreten Anzahl der Arbeitnehmer und sind als Einheitsstrafe zu verstehen.

1. Verstöße und Verwaltungsstrafen

Norm	Art des Verstoßes	Höhe der Verwaltungsstrafe
§ 26 Abs.1 LSD-BG	Wer als Arbeitgeber oder Überlasser i.S.d. § 19 Abs. 1 LSD-BG <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-BG¹³ nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der BUAK vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht. 	Unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine Geldstrafe bis zu 20.000 EUR.
§ 26 Abs. 2 LSD-BG	Wer als Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 LSD-BG ¹⁴ nicht bereithält oder zugänglich macht.	Unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine Geldstrafe bis zu 20.000 EUR.
§ 27 Abs. 1 LSD-BG	Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Absatz 1 Ziff. 3 LSD-BG; § 14 Abs. 2 oder § 15 Abs. 2 LSD-BG nicht übermittelt.	Unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine Geldstrafe bis zu 40.000 EUR.

¹³ Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung (A1-Bescheinigung), Entsendemeldung (ZKO 3) und behördliche Genehmigung (sofern eine solche erforderlich ist).

¹⁴ 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).

§ 27 Abs. 2 LSD-BG	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.	Unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine Geldstrafe bis zu 40.000 EUR.
§ 27 Abs. 3 u. 4 LSD-BG	Wer die Einsichtnahme der Unterlagen nach §§ 21 Abs. 1 oder 22 LSD-BG verweigert. Ebenso wird bestraft, wer als Arbeitgeber entgegen § 14 Abs. 2 die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert.	Unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine Geldstrafe bis zu 40.000 EUR.
§ 28 LSD-BG	Wer als <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1, 1a oder 1b 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 oder • Arbeitgeber oder Überlassung entgegen § 12 Abs. 1 Z. 4 die Lohnunterlagen nicht übermittelt. 	Unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine Geldstrafe bis zu 20.000 EUR. Im Wiederholungsfall bis zu 40.000 EUR.
§ 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.	Grundsätzlich Geldstrafe bis zu 50.000 EUR. Vorenthaltenes Entgelt von > 50.000 EUR: Geldstrafe bis zu 100.000 EUR. Vorenthaltenes Entgelt von >100.000 EUR: Geldstrafe bis zu 250.000 EUR. Vorenthaltenes Entgelt von >100.000 EUR <u>und</u> vorsätzlich durchschnittlich mehr als 40 % des Entgelts vorenthalten: Geldstrafe bis zu 400.000 EUR. Anstelle des Strafrahmens von 100.000 EUR oder 250.000 EUR kann der jeweils niedrigere Strafrahmen angewendet werden, wenn der Arbeitgeber sich

		<p>vollständig und unverzüglich an der Wahrheitsfindung beteiligt.</p> <p>Geldstrafe bis zu 20.000 EUR bei einem erstmaligen Verstoß eines Kleinbetriebs (max. 9 Arbeitnehmer), bei dem das vorenthaltene Entgelt max. 20.000 EUR beträgt.</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 grundsätzlich 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 [hier](#) abrufen.

X. Haftung des Auftraggebers

1. Haftung gemäß 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 i.S.d § 3 Abs. 6 LSD-BG** 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 Bauverlegerbetriebe
- Demolierbetriebe
- Betriebe der Inhaber/innen von Konzessionen des Maurergewerbes
- Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe)

- Erdbaubetriebe
- Betonbohr- und –schneidebetriebe
- Gewässerregulierungsbetriebe
Wildbach- und Lawinenverbauungsbetriebe
- 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 Werkstage).

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.

Hinweis

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 [Webseite der BUAK](#) sowie der [Webseite der SOKA-BAU](#) aufmerksam machen.

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 (§ 50d 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-Arbeiten, eine ertragssteuerrechtliche Betriebsstätte in Österreich begründet. Dies ist ab einer Dauer von 12 Monaten der Fall.

XII. Ausgewählte Beispielfälle

1. Beispiel „Meldepflicht“

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 „Besprechung 1“

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 bereits kein (Dienstleistungs-)vertrag vor zudem handelt es sich auch um eine Ausnahme i.S.d. § 1 Abs. 5 Z 1 LSD-BG, sodass keine Entsendungsmeldung erforderlich ist.

3. Beispiel „Besprechung 2“

Nunmehr wurde ein Vertrag zwischen A und K geschlossen und M nimmt 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, liegt schon eine meldepflichtige Entsendung vor.

4. Beispiel „Montageprivileg“

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).

5. Beispiel „Kurze Serviceeinsätze – Rahmenmeldung“

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 6 Monaten abgeben.

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

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

6. Beispiel „Kurze Serviceeinsätze – bis zu 48 Stunden“

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

Grundsätzlich müssen auch kurze Serviceeinsätze in Österreich gemeldet werden. Abgesehen von der Möglichkeit der og. Rahmenmeldung kann auch eine „normale“ ZKO3-Meldung erfolgen.

Zudem müssen seit dem 01. September 2021 bei Entsendungen von Arbeitnehmern, die nicht länger als 48 Stunden dauern, nur die ZKO3-Meldung, A1-Bescheinigung, Arbeitsvertrag und Arbeitszeitaufzeichnungen vor Ort bereitgehalten werden. Die restlichen Lohnunterlagen können von Amt für Betrugsbekämpfung nachgefordert werden.

7. Beispiel „Bereithaltung von Unterlagen“ (vgl. oben Seite 14)

Unternehmer A aus Stuttgart schickt einen seiner Mitarbeiter zur Durchführung von Montagearbeiten 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) bereithalten werden.

8. Beispiel „Gemischte Entsendung“

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“

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
- Dokumenten, aus denen sich ergibt, dass der entsandte Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der Sozialversicherung des Entsendestaates unterliegt.

10. Beispiel „EU-Entsendebestätigung“

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 die behördliche 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, 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“

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 verantwortlich 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

3. Ansprechperson gemäß § 23 LSD-BG

* aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer

eine in Österreich niedergelassene zur befugigten Parteienvertretung befugten Personen (z.B. Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftstreuhänder, 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 *

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

Art der Tätigkeit bzw. Bereich des Unternehmens

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

Branche

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

Postleitzahl: 1150 Ort: Wien Bundesland: Wien

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

Neu

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 Parteivertretung befugten Person (Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftstreuhänder, Notar)
- 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

Familienname: _____ Vorname(n): _____

Adresse/Anschrift: _____

Postleitzahl: _____ Ort: _____

Telefonnummer: _____ E-Mail-Adresse: _____

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

Familienname: _____ Vorname(n): _____

Telefonnummer: _____ E-Mail-Adresse: _____

Zwischenspeichern Formulardaten laden Weiter Abbrechen

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

ohne Pause

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

Arbeitsdauer hh:mm *: 08:00

beim deutschen Arbeitgeber

9.1. Der Arbeitnehmer/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 wesentlich 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 das Amt für Betrugsbekämpfung (Finanzpolizei)

- Die Finanzpolizei meldet die Kontrolle grundsätzlich 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 15, 34
Arbeitskräfteüberlassung *Siehe* Überlassung
Arbeitsvertrag 9
Arbeitszeit 21
Ausländische Arbeitnehmer
Drittstaaten 13
EU-Entsendebestätigung *Siehe* dort

Bauwirtschaft 28

Dienstzettel 17

Einkommenssteuer 29
EU-Entsendebestätigung 13, 34

Haftung 27
Verwaltungsstrafe 23, 35

Konzern 7, 12, 22

Lohnunterlagen 16

Meldepflichten, aufenthaltsrechtlich 14
Meldung 10
Nachträgliche Veränderungen 12
Rahmenmeldung 12, 32
ZKO 3 - Meldung 10, 36
Mindestentgelt 19
Montageprivileg 22, 31

Überlassung 8, 33
Unterlagen
A1-Bescheinigung *Siehe* dort
Aufbewahrungsfrist 18
Bereithaltungspflicht 15, 33
Entsendungsmeldung 15
Lohnunterlagen *Siehe* dort
Urlaub, bezahlt 21

verantwortlich Beauftragter 26

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.