



DHK
Deutsche Handelskammer
in Österreich

EXPERTENINFO



vegefox.com - stock.adobe.com

Überblick zur Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich

gültig seit Januar 2024

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

Wichtiger Hinweis!

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

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

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

I. Begriff der Arbeitnehmerentsendung und Abgrenzung zur Überlassung von Arbeitnehmern

Eine Entsendung liegt nach dem österreichischen Verständnis immer dann vor, wenn ein Arbeitnehmer¹ von einem Arbeitgeber ohne Betriebssitz in Österreich zur Erbringung einer vertraglichen Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird. Die Erbringung der Arbeitsleistung in Österreich muss seit September 2021 auf einem grenzüberschreitenden Dienstleistungsvertrag zwischen dem entsendenden Unternehmer und dem Dienstleistungsempfänger (Auftraggeber) beruhen. Maßgebend dabei ist eine wirtschaftliche Betrachtungsweise: Der Auftraggeber muss in Österreich tätig sein, ein inländischer Sitz ist jedoch nicht erforderlich.

Weiterhin sind grundsätzlich auch kurzfristige Dienstreisen und die damit verbundenen Arbeitsleistungen vom Begriff der Entsendung umfasst.

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

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

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

Hinweis

Hinsichtlich der weiteren besonderen Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung in Österreich und der bestehenden Anzeige- und Meldepflichten betreffend die deutschen Überlasser und die österreichischen Beschäftigten verweisen wir auf das Merkblatt der Deutschen Handelskammer in Österreich „(Grenzüberschreitende) Arbeitskräfteüberlassung“, das gegen eine Schutzgebühr bei der Deutschen Handelskammer in Österreich erhalten ist.

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

II. Ausnahmen von der Arbeitnehmerentsendung

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

Die abschließende Liste der Ausnahmen können Sie § 1 LSD-BG entnehmen. Seit September 2021 liegt zum Beispiel keine Entsendung mehr vor, wenn ein Mitarbeiter für Schulungen bzw. Weiterbildungen oder konzernintern aufgrund seiner besonderen Fachkenntnis nach Österreich entsandt wird. Auch Erprobungsfahrten neuer Kraftfahrzeuge in Österreich fallen nun explizit nicht mehr unter den Begriff der Entsendung. Ebenfalls nicht mehr erfasst sind Tätigkeiten, die für die Inbetriebnahme von gelieferten Gütern unerlässlich und lediglich mit einem geringen Zeitaufwand verbunden sind und Arbeitnehmer, die in den letzten zwei Entgeltperioden vor der Entsendung und während der Entsendung nachweislich eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 120 % des Dreißigfachen der Höchstbeitragsgrundlage für den Kalendertag gemäß § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erhalten.

III. Meldepflichten bei Entsendung von Arbeitnehmern

1. Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle

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

Das entsprechende Formular (**ZKO3-Formular**) finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Finanzen unter „[Formulare Steuern & Zoll](#)“ bei den Links am Ende der Seite.

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

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

Unter gewissen Voraussetzungen ist eine sog. **Rahmenmeldung** möglich. Wird ein Arbeitnehmer aufgrund eines Dienstleistungsvertrages wiederholt nach Österreich entsendet, bedarf es seit September 2021 nur noch einer Meldung für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten (§ 19 Abs. 5 LSD-BG).

Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen der Erfüllung mehrerer Aufträge verschiedener Auftraggeber nach Österreich entsandt, so können diese Aufträge innerhalb einer **Sammelmeldung** gemeldet werden, sofern die Durchführung der Aufträge innerhalb einer Woche und durchgehend im Bundesgebiet erfolgt (§ 19 Abs. 6 LSD-BG).

Entsendet das deutsche Unternehmen einen Arbeitnehmer, der Drittstaatsangehöriger ist, ist die Regelung des § 18 Abs. 12 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) zu beachten. In diesem Fall ist eine **EU-Entsendebestätigung** erforderlich. Daher sind mit der Entsendemeldung (ZKO3) auch die Staatsangehörigkeiten betreffend diese Arbeitnehmer sowie ggf. Aufenthalts- und Beschäftigungsbewilligungen zu übermitteln. Diese sendet die ZKO automatisch an das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), das innerhalb von zwei Wochen darüber entscheidet, ob der ausländische Arbeitnehmer in Österreich arbeiten darf (EU-Entsendebestätigung) oder nicht.

2. Aufenthaltsrechtliche Meldepflichten

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

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

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

IV. Bereithaltung von Unterlagen am Arbeitsort in Österreich

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

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

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

Hinweis

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

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

Hinweis

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

Eine Erleichterung der Bereithaltungspflichten gilt seit September 2021 für kurzzeitige Entsendungen, die nicht länger als 48 Stunden andauern und einen nicht mobilen Arbeitnehmer betreffen. In diesen Fällen müssen während des Entsendezeitraums nur Arbeitsvertrag und Arbeitszeitaufzeichnungen bereitgehalten werden (§ 22 Abs. 1b LSD-BG).

V. Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer

1. Anspruch auf Mindestentgelt nach den österreichischen Vorschriften

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

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

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

2. Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den österreichischen Vorschriften

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

3. Anspruch auf Einhaltung der Arbeitszeit und Arbeitsruhe

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

4. Anspruch auf Reisekosten und angemessene Unterkunft

Seit September 2021 steht dem entsandten Mitarbeiter ein zwingender Anspruch auf Aufwendungsersatz für Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten sowie Anspruch auf das zur Verfügung stellen einer angemessenen Unterkunft (§ 3 Abs. 7 und 8 LSD-BG).

5. Anwendung des österreichischen Arbeitsrechts 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. Dieser Zeitraum ist unter gewissen Voraussetzungen auf 18 Monate erweiterbar. 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. Der Grund ist gegenüber den Behörden zu melden und glaubhaft zu machen (§ 2 Abs. 3 LSD-BG).

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

VI. Hohe Verwaltungsstrafen bei Nichteinhaltung

Bei Nichteinhaltung der o.g. Regelungen werden hohe Verwaltungsstrafen festgesetzt. Beispielhaft gilt seit September 2021 folgendes:

- Nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständige Meldung oder Änderungsmeldung:
 - Geldstrafe von bis zu 20.000 EUR.
- Nichtbereithaltung der A1-Bescheinigung:
 - Geldstrafe von bis zu 20.000 EUR.
- Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen:
 - Geldstrafe von bis zu 20.000 EUR; im Wiederholungsfall von bis zu 40.000 EUR.
- Unterentlohnung:
 - Grundsätzlich Geldstrafe von bis zu 50.000 EUR. Ausnahmen:
 - Geldstrafe von bis zu 100.000 EUR, wenn die Summe des vorenthaltenen Entgelts 50.000 EUR überschreitet.
 - Geldstrafe von bis zu 250.000 EUR, wenn die Summe des vorenthaltenen Entgelts 100.000 EUR überschreitet.
 - Anstelle des Strafrahmens von 100.000 EUR oder 250.000 EUR kann der jeweils niedrigere Strafrahmen angewendet werden, wenn der Arbeitgeber sich vollständig und unverzüglich an der Wahrheitsfindung beteiligt.
 - Geldstrafe von bis zu 400.000 EUR, wenn das vorenthaltene Entgelt 100.000 EUR überschreitet und vorsätzlich, durchschnittlich mehr als 40 % des Entgeltes vorenthalten wurde.
 - Geldstrafe von bis zu 20.000 EUR bei einem erstmaligen Verstoß eines Kleinbetriebs (max. 9 Arbeitnehmer), bei dem das vorenthaltene Entgelt max. 20.000 EUR beträgt.

VII. Besonderheiten im Bereich der Bauwirtschaft

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

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

Zur weiteren Information und insbesondere hinsichtlich der Möglichkeit der Freistellung dürfen wir Sie auf die umfangreichen [Informationen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse \(BUAK\)](#) aufmerksam machen.

VIII. Mobile Arbeitnehmer im Transportbereich

Seit Juli 2022 bestehen für Entsendemeldungen zwei Regime: Das österreichische Entsende-Formular (ZKO3-Transmeldung) und das europäische Binnen-Informationssystem (IMI).

Denn für [Entsendungen im Straßenverkehr](#) im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 gelten seit Juli 2022 besondere Regelungen (insb. § 21a LSD-BG). Entsendungen im Straßenverkehr (insb. Kabotagen) dürfen nunmehr nur über das europäische Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) gemeldet werden.

Liegt eine Entsendung mobiler Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 9 LSD-BG vor, hat die Meldung (ZKO3-Transmeldung) vor der Einreise des mobilen Arbeitnehmers in das Bundesgebiet zu erfolgen (§ 19 Abs. 2 LSD-BG). Der Inhalt der Meldung ergibt sich aus § 19 Abs. 7 LSD-BG. Die Meldung erfolgt für einen Zeitraum von sechs Monaten. Liegt eine Entsendung mobiler Arbeitnehmer im Straßenverkehr im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 vor, hat die Meldung über das IMI spätestens bei Beginn der Entsendung zu erfolgen (§ 19a Abs. 1 LSD-BG). Der Inhalt der Meldung über das IMI ergibt sich aus § 19a Abs. 1 LSD-BG.

Mobile Arbeitnehmer ohne gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich (§ 1 Abs. 9 LSD-BG), die Arbeitsleistungen ausschließlich [im Transitverkehr](#) erbringen, sind vom Anwendungsbereich des LSD-BG ausgenommen (§ 1 Abs. 8 Z 1 LSD-BG); bei [mobilen Arbeitnehmern im Straßenverkehr](#) finden jedoch § 21a und § 26a Abs. 1 Z 3 und Abs. 2 LSD-BG Anwendung.

Reine [Lieferfahrten](#) sind allgemein nicht von der Entsendung erfasst, sofern ausschließlich [eigene Waren](#) nach Österreich geliefert (an Käufer oder Mieter) oder aus Österreich abgeholt (von Verkäufer oder Vermieter) werden („bilaterale Beförderungen“).

Hinweis

Näheres finden Sie hierzu in unserer speziellen Publikation „[Entsendung von Arbeitnehmern zur Erbringung von Transportdienstleistungen](#)“.

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.