

PUBLIKATION



Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich zur Erbringung von Transportdienstleistungen

September 2019

Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich im Transportbereich

Mit Schaffung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) zum Januar 2017 sind verstärkt Anfragen von Speditionsunternehmen hinsichtlich der notwendigen Melde- und Bereithaltungspflichten entstanden.

Es wurde daher eine erneute Gesetzesänderung im Bezug auf die Entsendung von mobilen Arbeitnehmern vorgenommen, welche zum 01. Juni 2017 in Kraft getreten ist.¹

Diese Publikation soll Ihnen einen Überblick verschaffen, ob und wie Arbeitnehmer im Transportbereich gemeldet werden müssen.

I. Begriff der Arbeitnehmerentsendung betreffend des Transportbereiches

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

Die Entsendung setzt daher voraus, dass der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers nicht in Österreich liegt.

Nicht entscheidend ist, ob es einen Auftraggeber gibt, ob dieser seinen Sitz in Österreich hat oder ob überhaupt ein Auftraggeber vorhanden ist. Auch ohne Auftraggeber kann eine Entsendung vorliegen.

Auch unregelmäßige Transporte sind Entsendungen!

Im Bereich von Transportdienstleistungen stellen insbesondere folgende Konstellationen Entsendungen i.S.d. LSD-BG dar:

- Kabotage (Beladung und Entladung erfolgen in Österreich),
- Zielverkehr nach Österreich (Beladung erfolgt außerhalb Österreichs, Entladung erfolgt in Österreich), auch für einen Auftraggeber außerhalb Österreichs,
- Quellverkehr nach Österreich durch nichtösterreichische Unternehmen (Beladung erfolgt in Österreich, Entladung erfolgt außerhalb von Österreich) auch für einen Auftraggeber außerhalb Österreichs

Diese Aufzählung gilt sinngemäß auch für die Personenbeförderung (Gelegenheitsverkehr, Linienverkehr, grundsätzlich auch touristische Reisebewegungen mit Zielen/Destinationen innerhalb von Österreich)

¹ https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/II_01589/fname_624829.pdf.

II. Keine Entsendungen i.S.d. LSD-BG betreffend des Transportbereiches

- Transit in der Güterbeförderung und in der Personenbeförderung, § 1 Abs. 5 Nr. 7 LSD-BG (in Österreich erfolgt weder Beladung noch Entladung von Gütern und weder Aufnahme noch Beendigung einer Reise von Personen, weiter besteht der Zweck des Transports nicht darin, Güter oder Personen nach Österreich zu befördern, die Fahrt durch Österreich ist vielmehr eine Notwendigkeit zur Erreichung des eigentlichen Ziels),
- Der **Verkäufer/Vermieter/Erzeuger/Bearbeiter/Eigentümer** selbst liefert durch seine Arbeitnehmer mit eigenen (gemieteten/geleasten) Fahrzeugen die verkauften/vermieteten/erzeugten/zur bearbeitenden Güter nach Österreich, wobei die Güterbeförderung eine Hilfstätigkeit im Rahmen seines gesamten Unternehmens darstellt.
- Der **Käufer/Mieter/Bearbeiter/Eigentümer** selbst holt durch seine Arbeitnehmer mit eigenen (gemieteten/geleasten) Fahrzeugen die gekauften/gemieteten/zur bearbeitenden/bearbeiteten Güter aus Österreich ab, wobei die Güterbeförderung eine Hilfstätigkeit im Rahmen seines gesamten Unternehmens darstellt.
- Im Zuge des Transports **zwischen Betriebsstätten desselben Unternehmens** werden eigene Güter (eigene Arbeitnehmer) durch eigene Arbeitnehmer nach Österreich geliefert (befördert) oder aus Österreich abgeholt, wobei die Güterbeförderung (Personenbeförderung) eine Hilfstätigkeit im Rahmen des gesamten Unternehmens darstellt.
- Touristische Reisebewegung (Personentransport) mit Zielen/Destinationen innerhalb von Österreich, **sofern**
 - die Reisebewegung auch außerhalb von Österreich und auch außerhalb des Landes, in welchem sie beginnt, Ziele/Destinationen hat **und**
 - keine Personen in Österreich aufgenommen werden oder ihre Reise beenden.

Beispiel für keine Entsendung:

Eine touristische Reise beginnt in Deutschland, führt durch Österreich und endet in Ungarn.

III. Meldepflichten bei Entsendung von Arbeitnehmern

1. Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle

Bei einer Entsendung von mobilen Arbeitnehmern in Transportbereich 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.

Für **mobile Arbeitnehmer** im Transportbereich (Güter- und/oder Personenbeförderung auf dem Schienen-, Land-, Luft- oder Wasserweg) ist die Meldung vor der erstmaligen Einreise in das Bundesgebiet zu erstatten.

Die Arbeitsaufnahme erfolgt beim **Zielverkehr** und beim **Quellverkehr** mit der Einfahrt in das österreichische Gebiet. Bei Kabotage reicht die Meldung vor der konkreten Arbeitsaufnahme aus (vor der Anfahrt zum Beladeort).

Die Arbeitsaufnahme erfolgt bei der **Personenbeförderung** mit der Einfahrt in das österreichische Gebiet.

Hierfür verwenden Sie bitte das eigens entwickelte ZKO3-TRANS Formular. Dieses Formular finden Sie auf der Website www.bmf.gv.at unter der Rubrik „Betrugsbekämpfung“ zur Thematik „Entsendemeldung und Zentrale Koordinationsstelle“ am unteren Seitenrand oder unter folgendem Link

<https://www4.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B0d66e914664149109b455bce26ceca4a>

Hinweis:

Dieses Formular gilt AUSSCHLIESSLICH bei Entsendung von mobilen Arbeitnehmern.

Gespeicherte Daten aus bereits erfolgten Meldungen können in neue Meldungen importiert werden.

Die Meldung hat jeweils **für einen Zeitraum von sechs Monaten** zu erfolgen und muss folgende Angaben enthalten:

- Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
- Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
- Sofern nicht der jeweilige Lenker des KFZ die **Ansprechperson** nach § 23 LSD-BG ist, Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Ziff. 4 LSD-BG)²,
- die Namen, Anschrift, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der **innerhalb des Meldezeitraums voraussichtlich in Österreich tätigen** Arbeitnehmer,
- behördliche Kennzeichen der von den genannten Arbeitnehmern gelenkten Kraftfahrzeuge,
- die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
- die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
- außerdem die ausstellende Behörde nebst Geschäftszeichen, Ausstellungs- und Geltungsdatum, sofern eine behördliche Genehmigung oder eine Aufenthaltsgenehmigung im Sitzstaat des Arbeitgebers für die Beschäftigung des Arbeitnehmers erforderlich ist und eine Abschrift nicht überreicht wird.

² Siehe Gesetzestext;

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009555>.

IV. Bereithaltung von Unterlagen in Österreich

1. Entsendemeldung an die Zentrale Koordinationsstelle

Die Entsendemeldung ist bei mobilen Arbeitnehmern ab Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereit zu halten.

2. Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung

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

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

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 bereitzuhalten.

Diese Lohnunterlagen umfassen:

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

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.

Bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel und Arbeitszeitaufzeichnungen im Fahrzeug bereitzuhalten. Die Arbeitszeitaufzeichnungen können mit den in der Transportbranche üblichen Kontrollgeräten (sowohl analog als auch digital) erfolgen, sofern die nach österreichischem Kollektivvertrag zu entlohnenden Arbeitszeiten ersichtlich sind. Dabei ist zu beachten, dass auch andere Zeiten als Lenkzeiten zu entlohnen sein können.

Die Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung sowie Arbeitszeitaufzeichnungen für den Mobilten Arbeitnehmer im Transportbereich sind auf Verlangen der Abgabenbehörden für den Kalendermonat in dem die Kontrolle stattgefunden hat und für den vorangehenden Kalendermonat zu übermitteln.

Hierfür wurde eine Frist von 14 Kalendertagen nach dem Ende des Kalendermonats in dem die Kontrolle stattgefunden hat, festgelegt.

Hinweis:

Im Fall, dass der Arbeitnehmer aus einem EU-Mitgliedstaat entsandt werden soll, aber selbst nicht die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedstaates besitzt, ist im Falle einer Kabotage die Arbeitsbewilligung des Entsendestaates bereitzuhalten, sofern eine solche im Entsendestaat erforderlich ist. Im Fall, dass der Arbeitnehmer aus einem EU-Mitgliedstaat entsandt werden soll und die kroatische Staatsangehörigkeit besitzt, ist im Falle einer Kabotage die Arbeitsbewilligung des Entsendestaates bereitzuhalten, sofern eine solche im Entsendestaat erforderlich ist.

V. Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer

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

1. Anspruch auf Mindestentgelt nach den österreichischen Vorschriften

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

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.

- In der **Güterbeförderungsbranche** (d.h. bei der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen) ist für Arbeiter der [Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe](#) maßgeblich. Für Arbeiter von Unternehmen, die Güterbeförderung ausschließlich mit Kraftfahrzeugen, deren höchstes zulässiges Gesamtgewicht 3.500 kg nicht übersteigt, ausüben, ist der [Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe](#) zu beachten.
- In der **Personenbeförderungsbranche** ist einerseits der [Kollektivvertrag für private Autobusbetriebe](#) zu beachten. Handelt es sich um ein Taxiunternehmen, wäre für Arbeiter der [Kollektivvertrag für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW](#) maßgeblich.

Für ein Unternehmen, das nicht zur Personen- oder Güterbeförderungsbranche gehört, sondern **als Teil seiner unternehmerischen Tätigkeit in einer anderen Branche auch Transporte durchführt**, ist in der Regel der jeweils für die Branche geltende Kollektivvertrag maßgeblich. Zu beachten ist

³ Ausgenommen sind Beiträge gem. § 6 des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) und Beiträge oder Prämien nach Betriebspensionengesetz (BPG).

jedoch, dass gewisse Transporte im Rahmen einer unternehmerischen Tätigkeit keine Entsendungen sind. Sämtliche Kollektivverträge sind auf www.kollektivvertrag.at zu finden.

Der kollektivvertragliche Mindestlohn ist für die gesamte Arbeitszeit maßgeblich. Arbeitszeit in der Güterbeförderung und der Personenbeförderung für Lenker umfasst die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen (etwa Beladetätigkeiten/Entladetätigkeiten) und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhepausen (etwa Wartezeit bei Beladung/Entladung durch andere).

Auch **Leerfahrten innerhalb** von Österreich sind grundsätzlich **meldepflichtige Arbeitszeit** im Rahmen einer Entsendung (etwa beim Zielverkehr nach dem Entladen zurück zur Grenze oder beim Quellverkehr die Anfahrt zum Beladeort oder bei Kabotage die Anfahrt), für die **österreichischer Kollektivvertragslohn** zu bezahlen ist.

Leerfahrten durch Österreich im Rahmen eines **Transits** sind **keine** nach dem österreichischen Kollektivvertrag zu entlohnenden meldepflichtigen Arbeitszeiten. Wird der Transit wegen einer Kabotage oder eines Transports aus Österreich in das Ausland **unterbrochen oder beendet**, ist diese Transportleistung jedoch eine **meldepflichtige Arbeitszeit** im Rahmen einer Entsendung, für die österreichischer Kollektivvertragslohn zu bezahlen ist. Das Fortsetzen des Transits nach erfolgter Kabotage zum Verlassen des österreichischen Gebiets ist keine meldepflichtige Entsendung.

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

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.

2. Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den österreichischen Vorschriften

Der entsandte deutsche Arbeitnehmer hat für die Dauer seiner Entsendung zwingenden **Anspruch auf bezahlten Urlaub** nach dem österreichischen Urlaubsgesetz, sofern das Urlaubsmaß nach den deutschen Rechtsvorschriften geringer ist.

Nach 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

Desweiteren 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. Überstunden dürfen im Ausmaß von 5 Stunden in der Woche plus zusätzlich 60 Stunden pro Jahr geleistet werden. Wöchentlich sind aber maximal 10 Überstunden zulässig.

Die Kollektivverträge können andere Regelungen vorsehen.

VI. Verwaltungsstrafen bei Nichteinhaltung

Norm	Art des Verstoßes	Höhe der Verwaltungsstrafe
§ 26 Absatz 1 LSD-BG	<p>Wer als Arbeitgeber oder Überlasser i.S.d. § 19 Abs. 1 LSD-BG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Meldung oder die Änderungsmeldung nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet oder • in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder • die erforderlichen Unterlagen gem. § 21 Absatz 1 oder Absatz 2 LSD-BG⁴ nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der BUAKE vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht. 	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 26 Absatz 2 LSD-BG	<p>Wer als Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfte-überlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Absatz 3 LSD-BG⁵ nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der BUAKE vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht.</p>	<p>Geldstrafe von 500 EUR bis 5.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 27 Absatz 1 LSD-BG	<p>Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Absatz 1 Ziff. 3 LSD-BG; § 14 Absatz 2 oder § 15 Absatz 2 LSD-BG nicht übermittelt</p>	<p>Geldstrafe von 500 EUR bis 5.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 27 Absatz 2 LSD-BG	<p>Wer entgegen § 12 Absatz 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 und die Kontrolle sonst erschwert oder behindert.</p>	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 27 Absatz 3 und Absatz 4 LSD-BG	<p>Wer die Einsichtnahme der Unterlagen nach §§ 21 Absatz 1 oder 22 LSD-BG verweigert. Ebenso wird bestraft, wer als Arbeitgeber entgegen § 14 Absatz 2 die Einsichtnahme in die Unterlagen verweigert.</p>	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer</p>
§ 28 LSD-BG	<p>Wer als</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber entgegen § 22 Absatz 1 LSD-BG die Lohnunterlagen nicht bereithält oder • Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden 	<p>Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer.</p>

⁴ Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung (A1-Bescheinigung), Entsendemeldung (ZKO 3) und behördliche Genehmigung (sofern eine solche erforderlich ist).

⁵ 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).

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

VII. Ergänzende Hinweise

1. Sozialversicherung

Nach der Verordnung 1408/71 EWG zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit bleiben die entsandten deutschen Arbeitnehmer in Deutschland (Das 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 übersiedelt, ist bei der deutschen Krankenkasse das Formular A1 anzufordern und auszufüllen. Das Formular bestätigt die Entsendung des Arbeitnehmers und den Anspruch auf Sachleistungen bei Krankheit in Österreich. Das Antragsformular finden Sie auf den Seiten der **Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland**

https://www.dvka.de/media/dokumente/antraege_av_gme/entsendung/Antrag_101_Online.pdf.

2. Einkommenssteuer

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

Entsante 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 bleiben. 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. Infolge dessen ist der entsandte deutsche Arbeitnehmer, der sich länger als 183 Tage in Österreich aufhält ab diesem Zeitpunkt ebenfalls in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig. Das heißt, der entsandte Arbeitnehmer ist hinsichtlich seines Arbeitslohnes sowohl in Deutschland wie in Österreich unbeschränkt einkommensteuerpflichtig. Dies ist möglich, da sich Wohnsitz und gewöhnlicher Aufenthaltsort nach den steuerrechtlichen Regelungen nicht gegenseitig ausschließen, sondern eine Person beide gleichzeitig an zwei unterschiedlichen Orten begründen kann.

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

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

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

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

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung!

Deutsche Handelskammer in Österreich
Schwarzenbergplatz 5 Top 3/1, 1030 Wien
Rechtsabteilung
www.dhk.at

Frau Beatrix Holzbauer
Rechtsanwältin (RAK Nürnberg)/LL.M. (Eur)/Europajuristin
E-Mail: beatrix.holzbauer@dhk.at

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen sind unzulässig und verboten.