

PUBLIKATION



Entsendung von Arbeitnehmern von Deutschland nach Österreich

Januar 2017

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 Arbeitnehmer wird somit immer häufiger Gebrauch gemacht, wobei die fehlende Sprachbarriere Deutschland und Österreich beim innergemeinschaftlichen Wirtschaftsverkehr besonders zugute kommt. 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 ergeben sich zahlreiche Neuerungen.¹ Die bisherigen Regelungen zur Entsendung werden 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.

Dieses Merkblatt soll Antworten auf in die im Zusammenhang mit der Entsendung häufig gestellten Fragen geben:

I. Begriff der Arbeitnehmerentsendung

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

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

Ein Fall der Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer im Inland ausschließlich für eine Arbeit im Ausland eingestellt wird. Keine Entsendung liegt hingegen vor, wenn der Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme bereits in Österreich lebt oder dort beschäftigt ist.

Auch kurzfristige **Dienstreisen** und die damit verbundenen Arbeitsleistungen sind daher vom Begriff der Entsendung umfasst.

II. Ausnahmen von der Arbeitnehmerentsendung

Die Vorschrift des § 1 Absatz 5 und 6 LSD-BG sieht Ausnahmen vor, in welchen keine Entsendung vorliegt und daher die nachfolgenden Melde- und Bereithaltungspflichten keine Anwendung finden:

Darunter fallen die folgenden Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich zur Erbringung dieser Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer nach Österreich entsandt wird.

1. Geschäftlichen Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen,

¹ Den Gesetzestext können Sie hier einsehen;
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009555>.

2. Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen,
3. Teilnahme an Messen und messeähnlichen Veranstaltungen², **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!
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 und vergleichbaren Bereichen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden, bei welcher der Veranstaltung (den Veranstaltungen) in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt, soweit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat,
6. Teilnahme an und die Abwicklung von internationalen Wettkampfveranstaltungen (Internationale Meisterschaften)³, **ausgenommen** Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehenden Einrichtungen) sowie Verabreichung von Speisen und Ausschank von Getränken im Rahmen der Veranstaltung, oder
7. Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer oder als Besatzungsmitglied⁴ in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich), sofern die Arbeitsleistung **ausschließlich im Rahmen des Transitverkehrs** erbracht wird und nicht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt oder
8. Tätigkeit als Arbeitnehmer, der eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 125 vH des Dreißigfachen der Höchstbemessungsgrundlage für den Kalendertag gem. § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) erhält⁵, innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG oder des § 115 GmbHG, oder
9. Tätigkeit im Rahmen von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten⁶, an pädagogischen Hochschulen⁷ oder Fachhochschulen.⁸

Desweiteren finden die Vorschriften des LSD-BG keine Anwendung auf **vorübergehende Konzernentsendungen** i.S.d. Entsenderichtlinie 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 i.S.d. § 17 Abs. 3 bis 6 Arbeitsruhegesetz, mit der Maßgabe, dass die Untergrenze des § 17 abs. 4 ARG nicht gilt.

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

⁴ § 4 der Schiffsbesatzungsverordnung

⁵ **STAND 2017: 6.225,00 EUR.**

⁶ i.S.d. Universitätsgesetzes 2002.

⁷ i.S.d. Hochschulgesetzes 2005.

⁸ i.S.d. Fachhochschul-Studiengesetzes.

- zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Betriebsberatung, des Controlling oder der Mitarbeit im Bereich von für mehrere Länder zuständigen Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion

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

1. Zustimmung des Arbeitnehmers

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

2. Inhalt des Arbeitsvertrags

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

- die Dauer der in Österreich auszuübenden Tätigkeit,
- im Falle der Entsendung nach Österreich infolge der Einführung des Euros nicht mehr erforderlich: Die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausbezahlt 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 der „Währungsangabe“ und der Angabe des „Arbeitsentgelts und der ggf. damit verbundenen Sachleistungen“ durch einen entsprechenden Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnliche Regelungen, die für das (deutsche) Arbeitsverhältnis gelten, zu ersetzen.

IV. 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.

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.

Das entsprechende Formular (**ZKO 3-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://www3.formularservice.gv.at/formularserver2/user/formular.aspx?pid=fe66cedb506e495c94b3e826701443e5&pn=B461f73088ab946fe9bd1d1cce573d81a>.

Die Meldung muss folgende Angaben enthalten:

- Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
- Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers,
- Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 LSD-BG aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Ziff. 4 LSD-BG)⁹,
- Name und Anschrift des (österreichischen) Auftraggebers (Generalunternehmers),
- die Namen, Anschrift, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
- Gesamtzeitraum der Entsendung (jener Zeitraum, in welchem Arbeitnehmer entsandt werden und somit unabhängig davon, ob einzelne Arbeitnehmer während dieses Zeitraumes entsandt sind) sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich,
- die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
- Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
- in den Fällen des § 21 Abs. 2 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
- Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,
- außerdem die ausstellende Behörde nebst Geschäftszeichen, Ausstellungs- und Geltungsdatum, sofern eine behördliche Genehmigung oder eine Aufenthaltsgenehmigung im Sitzstaat des Arbeitgebers für die Beschäftigung des Arbeitnehmers erforderlich ist und eine Abschrift nicht überreicht wird.

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

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

- **Rahmenmeldung**
Ist in Erfüllung eines Dienstleistungsvertrages, eines Dienstverschaffungsvertrages oder innerhalb eines Konzerns i.S.d. § 15 AktG und des § 115 GmbHG der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern vereinbart, kann vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Entsendung in Bezug auf einen inländischen Auftraggeber jeweils für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten erstattet werden.
- **Sammelmeldung**
Erfasst der grenzüberschreitende Einsatz des Arbeitnehmers die Erfüllung von mit mehreren Auftraggebern geschlossenen gleichartigen Dienstleistungsverträgen, können in der Meldung alle Auftraggeber angeführt werden, sofern die Erfüllung der Dienstleistungsverträge in einem engen örtlichen und zeitlichen Zusammenhang erfolgt.

⁹ Siehe Gesetzestext;

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

2. Aufenthaltsrechtliche Meldepflichten

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

Auch die Unterkunftnahme 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](#).

V. Bereithaltung von Unterlagen am Arbeitsort in Österreich

1. Entsendemeldung an die Zentrale Koordinationsstelle

Die Entsendemeldung ist grundsätzlich immer am Arbeits(Einsatz)ort während des Entsendezeitraums bereitzuhalten oder den Kontrollbehörden vor Ort in elektronischer Form zugänglich zu machen. Für mobile Arbeitnehmer im Transportbereich besteht eine abweichende Regelung. Diese sind verpflichtet die Unterlagen ab Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereit zu halten.

Darüber hinaus kann die Meldung auch¹⁰ im Inland 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. Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes, der Rechtsanwaltsordnung und der Notariatsordnung¹¹

bereitgehalten werden.

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.

¹⁰ Diese Möglichkeit besteht nicht bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich!

¹¹ **Wir dürfen an dieser Stelle auf unsere Dienstleistung der Entsendung hinweisen. Bei Interesse kontaktieren Sie uns!**

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 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.

VI. Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer

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

1. Anspruch auf Mindestentgelt nach den österreichischen Vorschriften

Für die Zeit seiner Tätigkeit in Österreich hat der entsandte Arbeitnehmer zwingend **Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt**, das am Arbeitsort in Österreich vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren österreichischen Arbeitgebern gebührt; § 3 Abs. 2 LSD-BG.¹²

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

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.

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.

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.

VII. Verwaltungsstrafen bei Nichteinhaltung

Norm	Art des Verstoßes	Höhe der Verwaltungsstrafe
§ 26 Absatz 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 	Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer

	<ul style="list-style-type: none"> • in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet oder • die erforderlichen Unterlagen gem. § 21 Absatz 1 oder Absatz 2 LSD-BG¹³ nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der BUAKE vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht. 	
§ 26 Absatz 2 LSD-BG	Wer als Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfte-überlassung die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Absatz 3 LSD-BG ¹⁴ nicht bereithält oder den Abgabebehörden oder der BUAKE vor Ort nicht unmittelbar in elektronischer Form zugänglich macht.	Geldstrafe von 500 EUR bis 5.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer
§ 27 Absatz 1 LSD-BG	Wer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Absatz 1 Ziff. 3 LSD-BG; § 14 Absatz 2 oder § 15 Absatz 2 LSD-BG nicht übermittelt	Geldstrafe von 500 EUR bis 5.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer
§ 27 Absatz 2 LSD-BG	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.	Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer
§ 27 Absatz 3 und Absatz 4 LSD-BG	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.	Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer
§ 28 LSD-BG	Wer als <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber entgegen § 22 Absatz 1 LSD-BG die Lohnunterlagen nicht bereithält oder • Überlasser im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 22 Absatz 2 LSD-BG die Lohnunterlagen nicht dem Beschäftigten nachweislich bereitstellt oder • Beschäftigter im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 22 Absatz 2 LSD-BG die Lohnunterlage nicht bereithält. 	Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer; Im Wiederholungsfall von 2.000 EUR bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer. 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.
§ 29 LSD-BG	Wer als Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne im	Geldstrafe von 1.000 EUR bis 10.000 EUR pro

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).

	<p>zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt zu leisten.</p>	<p>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>
--	---	---

VIII. Ergänzende Hinweise

1. Besonderheiten im Bereich der Bauwirtschaft

Bei einem vorübergehenden Einsatz von Bauarbeitnehmern im Rahmen einer Entsendung nach Österreich sind einige Sonderbestimmungen zu beachten, die auch für die österreichische Bauwirtschaft gelten.

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

Baumeisterbetriebe
Maurermeisterbetriebe
Bauunternehmungen
Baueisenbieger- und -verlegerbetriebe
Demolierungsbetriebe
Betriebe der Inhaber/innen von Konzessionen des Maurergewerbes
Erdbewegungsbetriebe (Deichgräberbetriebe)
Erdbaubetriebe
Betonbohr- und -schneidebetriebe
Gewässerregulierungsbetriebe
Wildbach- und Lawinerverbauungsbetriebe
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/innen gegen Feuchtigkeit und Druckwasser
Stuckateur- und Trockenausbauerbetriebe
Gipserbetriebe

*Steinholzlegerbetriebe
 Estrichherstellerbetriebe
 Zimmererbetriebe
 Betriebe der Inhaber/innen von Konzessionen des Zimmermannsgewerbes
 Parkettlegerbetriebe
 Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe, die Arbeitnehmer/innen 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 Arbeitnehmer bei Erreichen von 52 Anwartschaftswochen 25 Urlaubstage (30 Werktage) zu. Dieser erhöht sich bei 1150 Anwartschaftswochen auf 30 Urlaubstage (36 Werktage). Vom entsendenden Unternehmen sind daher für die Dauer der Entsendung für jeden Arbeitnehmer, welcher Bautätigkeiten im Sinne des BUAG verrichtet, Urlaubszuschläge an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu entrichten.

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

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

2. 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.

3. 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.

4. Entsendebewilligung und Entsendebestätigung für kroatische Arbeitnehmer oder bei Drittstaatsangehörigkeit

Im Falle der Entsendung von Arbeitnehmern, die die kroatische Staatsbürgerschaft oder 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 Zentralen Koordinationsstelle durchzuführen. Diese leitet die Meldung an das **Arbeitsmarktservice in Österreich (AMS)** weiter.

Gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG ist eine **EU-Entsendebestätigung** erforderlich.

Sie wird vom AMS binnen zwei Wochen ausgestellt, wenn die entsandte Arbeitskraft ordnungsgemäß im Entsendestaat beschäftigt ist und während der Entsendung nach den österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt wird.

Eine **Entsendebewilligung** ist immer dann notwendig, wenn das entsendende Unternehmen seinen Sitz in einem Drittstaat oder in Kroatien hat, wobei eine Entsendebewilligung bei kroatischen Unternehmen nur dann erforderlich ist, wenn diese innerhalb von bestimmten Branchen tätig werden. Eine Meldung bei der Zentralen Koordinationsstelle erfolgt nicht.

Stattdessen hat der österreichische Beschäftiger direkt beim Arbeitsmarktservice (AMS) eine **Entsendebewilligung oder eine Beschäftigungsbewilligung** zu beantragen:

- Für Arbeitskräfte, die bis zu 4 Monate entsandt werden, ist eine Entsendebewilligung erforderlich, für einen längeren Zeitraum ist eine Beschäftigungsbewilligung notwendig.

- Im Bau- und Baunebengewerbe ist unabhängig von der Dauer der Entsendung immer eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

Entsende- sowie Beschäftigungsbewilligung sind bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices zu beantragen;

<http://www.ams.at/service-unternehmen/auslaenderinnen/zugangsberechtigungen/beschaeftigungsbewilligung>.

VII. Abgrenzung der Entsendung zur Überlassung von Arbeitnehmern

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

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.

Im Gegensatz zur Entsendung handelt es sich bei der Arbeitnehmerüberlassung um ein **reglementiertes Gewerbe** der österreichischen Gewerbeordnung. Dies hat zur Konsequenz, dass die Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich beim österreichischen Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angezeigt werden muss.

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 das Merkblatt der Deutschen Handelskammer in Österreich „Information zur Arbeitskräfteüberlassung“, das gegen eine Schutzgebühr bei der Deutschen Handelskammer in Österreich erhält ist.

Diese Publikation gibt Ihnen lediglich eine Übersicht und erhebt keinen 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 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.