

eu top thema

Wirtschaftskammer Österreich

Februar 2018

Arbeitnehmerfreizügigkeit Entsendung und grenzüberschreitende Dienstleistungen

Inhalt

Arbeitnehmerfreizügigkeit <> Dienstleistungsfreiheit	2
Arbeitnehmerfreizügigkeit	2
Dienstleistungsfreiheit	2
Beschränkungen für neue EU-Mitgliedstaaten	2
Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich	4
Entsendungen von Arbeitnehmern in der Transportbranche/Beförderungsbranche aus dem EWR/Schweiz	7
Gewerberechtliche Aspekte grenzüberschreitender Dienstleistungen	15
Regelungen in andern EU-Ländern	16

Arbeitnehmerfreizügigkeit <> Dienstleistungsfreiheit

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Das Recht, in allen EU-Staaten ein Dienstverhältnis einzugehen, ist ein Grundrecht für EU-Bürger und in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union festgehalten. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit darf nach dem EU-Vertrag nur eingeschränkt werden, wenn die öffentliche Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gefährdet ist. Weiter sind Beschränkungen im Bereich der Beschäftigung im öffentlichen Dienst möglich. Gegenüber neu beigetretenen Mitgliedstaaten können Übergangsfristen vereinbart werden. Die Arbeitnehmer-Freizügigkeit ist auch ein Eckpfeiler des Binnenmarkts, stärkt den Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort EU und umfasst das Recht eines EU/EWR-Bürgers:

- ▶ in einem anderen EU/EWR-Land ohne Arbeitserlaubnis zu arbeiten und zu leben,
- ▶ auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses dort zu bleiben,
- ▶ hinsichtlich Zugang zu Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und aller anderen Sozialleistungen und Steuervorteilen genauso behandelt zu werden wie die Staatsangehörigen des Aufnahmelandes.

Dienstleistungsfreiheit

Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV) ist das Recht eines Unternehmens mit Sitz in einem EU/EWR-Land *gelegentlich und vorübergehend* Dienstleistungen in einem anderen EU/EWR-Land zu erbringen ohne dort eine Niederlassung gründen zu müssen. Das Recht des Unternehmers, Arbeitnehmer zur Erbringung der Dienstleistung in das andere EU/EWR-Land zu entsenden, ist Bestandteil dieser Dienstleistungsfreiheit (und nicht der Arbeitnehmerfreizügigkeit). Im Unterschied zu mobilen Arbeitnehmern halten sich entsandte zwar vorübergehend im Aufnahmemitgliedstaat auf, werden aber nicht in dessen Arbeitsmarkt integriert. Grundsätzlich gilt das Arbeitsrecht des Entsendestaates weiter und der entsandte Arbeitnehmer bleibt im Entsendestaat (Betriebssitz seines Arbeitgebers) sozialversichert.

- ▶ Die sogenannte **Entsenderichtlinie** (96/71/EG) legt fest, dass der entsendende Arbeitgeber bestimmte Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Landes, in das entsandt wird, einzuhalten hat. Sie enthält somit Schutzbestimmungen, die die sozialen Rechte der entsandten Personen sichern und Sozialdumping verhindern sollen, wenn Unternehmen die Dienstleistungsfreiheit nutzen.
- ▶ Durch die **Durchsetzungsrichtlinie** (2014/67/EU) soll die Umsetzung, die Überwachung und die praktische Durchsetzung der Entsenderichtlinie von 1996 verbessert und erleichtert werden.

Beschränkungen für neue EU-Mitgliedstaaten

Bei den EU-Erweiterungen 2004, 2007 und 2013 wurde den „alten“ Mitgliedstaaten in den Beitrittsverträgen das Recht eingeräumt, für maximal 7 Jahre den Zuzug von **Arbeitnehmern** aus den neuen Mitgliedstaaten zu beschränken.

Österreich und Deutschland haben zusätzlich - auch in den Beitrittsverträgen vereinbart - das Recht bekommen, die Dienstleistungsfreiheit von **Unternehmern** der neuen Mitgliedstaaten in **sensiblen Branchen** (zum Beispiel Bau) für ebenfalls maximal 7 Jahre zu beschränken - aber nur hinsichtlich des Entsendens von Arbeitnehmern.

Österreich hat von dieser Möglichkeit von Übergangsbestimmungen sowohl im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit als auch im Bereich der Arbeitnehmerentsendung Gebrauch gemacht:

- Staatsbürger der neuen Mitgliedstaaten brauchten daher weiterhin eine Zulassung zum österreichischen Arbeitsmarkt (zum Beispiel eine Arbeitsbewilligung) (= Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit).
- Wollte beispielsweise ein Bauunternehmen aus Ungarn eigene Arbeitnehmer nach Österreich entsenden war eine Beschäftigungsbewilligung notwendig.

Mit Ausnahme der Übergangsregeln gegenüber Kroatien sind diese gegenüber allen „neuen“ Mitgliedstaaten ausgelaufen. Das heißt, ein kroatischer Staatsbürger benötigt in Österreich noch bis 1. Juli 2020 eine Beschäftigungsbewilligung. Für Entsendung kroatische Staatsbürger nach Österreich in geschützten Branchen ist eine **Entsendebilligung** (im Bau: Beschäftigungsbewilligung) notwendig:

Die geschützten Branchen:

<i>Sektor</i>	<i>NACE-Code (*), sofern nicht anders angegeben</i>
<i>Erbringung von gärtnerischen Dienstleistungen</i>	01.41
<i>Be- und Verarbeitung von Naturwerksteinen und Natursteinen a.n.g.</i>	26.7
<i>Herstellung von Metallkonstruktionen</i>	28.11
<i>Baugewerbe, einschließlich verwandte Wirtschaftszweige</i>	45.1 bis 4
	<i>im Anhang der RL 96/71/EG aufgeführte Tätigkeiten</i>
<i>Sicherheitsdienste</i>	74.60
<i>Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln</i>	74.70
<i>Hauskrankenpflege</i>	85.14
<i>Sozialwesen a.n.g.</i>	85.32

Wenn ein Unternehmen mit Sitz in Kroatien eigene Mitarbeiter nach Österreich entsenden will, ist bis zum Auslaufen der Übergangsfrist noch je nach Wirtschaftssektor eine Entsendebestätigung oder (in sensiblen Branchen) eine **Entsendebewilligung** bzw. eine **Beschäftigungsbewilligung** nötig.

⚠ Achtung:

- ▶ In den Wirtschaftssektoren Reinigungsdienste, Soziale Dienste und Hauskrankenpflege, Bewachungs- und Schutzdienste, Gärtnerische Leistungen ist daher bis Ablauf der Übergangsfristen nur ausnahmsweise (durch eine **Entsendebewilligung**) die Dienstleistungserbringung mit Arbeitnehmern möglich; Der Antrag muss beim regionalen AMS gestellt werden.

Der der Entsendung zugrundeliegende Auftrag (das Projekt) darf den Zeitraum von sechs Monaten und die Beschäftigung des einzelnen ausländischen Arbeitnehmers oder der einzelnen ausländischen Arbeitnehmerin die Dauer von vier Monaten nicht überschreiten.

- ▶ Werden diese Zeiträume überschritten, ist **eine Beschäftigungsbewilligung** erforderlich.
- ▶ Im **Bau- und Baunebengewerbe**, ist immer eine **Beschäftigungsbewilligung** nötig. Diese muss vom österreichischen Auftraggeber beim regionalen AMS ca. 1 Monat bis spätestens 2 Wochen vor Arbeitsbeginn beantragt werden.

Wichtig: Die Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit gilt also nur für den Unternehmer, der Arbeitnehmer bei der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung einsetzt.

Sie gilt nicht für Selbständige, die allein arbeiten. Diese können nach Beitritt grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen, wobei sie allerdings geltendes europäisches Recht zu beachten haben, wonach der Selbständige im Handwerk seine Befähigung gegenüber dem Aufnahmestaat nachweisen muss. Die Befähigung kann man unter anderem durch Rückgriff auf die Mindestzeiten in der entsprechenden Richtlinie nachweisen - der Selbständige muss einen gewissen Zeitraum - abhängig vom Handwerk (in der Regel 3-6 Jahre) seine Tätigkeit nachweisen.

Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich

Im Zuge der Öffnung des Arbeitsmarktes für Staatsangehörige der neuen EU-Staaten wurde zusätzlich befürchtet, dass Arbeitnehmer/innen von ausländischen Arbeitgeber/innen nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandt bzw. überlassen werden und nicht entsprechend den österreichischen Ansprüchen entlohnt werden.

Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - LSDB-G, welches mit 01.05.2011 in Kraft trat und in das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) integriert wurde versuchte der Gesetzgeber dieser, aus sozialpolitischer Sicht unerwünschten Entwicklung, entsprechend entgegenzuwirken.

Am 1.1.2017 trat ein eigenes Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) in Kraft. Hierdurch werden alle wesentlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping aus dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) und dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) herausgelöst und in ein formal neues Gesetz transferiert.

Wann liegt eine Entsendung vor?

Unter Entsendung versteht man das grenzüberschreitende Tätigwerden eines Arbeitnehmers, dessen gewöhnlicher Arbeitsort außerhalb von Österreich liegt. Wobei der Rückkehrwille in den Entsendestaat besteht, der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses im Entsendestaat besteht, die Weisungsbefugnis Arbeitgeber im Entsendestaat bleibt und keine Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers erfolgt.

Ausdrücklich ausgenommen von den Entsenderegeln bzw. **keine Entsendungen sind:**

- geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen oder
- die Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen oder

- die Teilnahme an Messen und messeähnliche Veranstaltungen, ausgenommen der Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der Ausstellungseinrichtungen und An- und Ablieferung des Messegutes) oder
- der Besuch von und die Teilnahme an Kongressen und Tagungen oder
- die 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 in Österreich lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt, soweit der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zumindest für einen Großteil der Tournee zu erbringen hat, (die zu erbringende Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erfolgt zumindest für einen Großteil der Tournee), oder
- die Teilnahme an und die Abwicklung von internationalen Wettkampfveranstaltungen (Internationale Meisterschaften) ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung (Auf- und Abbau der im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehenden Einrichtungen z.B. Tribünen Auf- und Abbau), sowie Verabreichung von Speisen und Ausschank von Getränken im Rahmen der Veranstaltung (z.B. Cateringservice) oder
- die Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer oder als Besatzungsmitglied (§4 der Schiffsbesatzungsverordnung) 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, ausgenommen davon ist eine durch eine Kabotagetätigkeit unterbrochene Transitbewegung (Transit in Etappen) und Zielverkehr, oder
- die Tätigkeit als Arbeitnehmer, der eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 125 % des Dreißigfachen der Höchstbeitragsgrundlage für den Kalendertag gemäß § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) erhält innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes (AktG) oder des § 115 des GmbH-Gesetzes oder
- die Tätigkeit im Rahmen von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten, an pädagogischen Hochschulen oder Fachhochschulen.

Was muss ein ausländischer (EU)-Unternehmer beachten?

Vor der Arbeitnehmerentsendung muss vom ausländischen Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat für jeden Mitarbeiter eine sogenannte Entsendemeldung gemacht werden. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen (ZKO 3).

- 🌐 Das Web-Formular findet man auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen: <https://www.bmf.gv.at/betrugsbekaempfung/entsendung-zentrale-koordination/entsendemeldungen-zentrale-koordinationsstelle.html>

Diese Meldung dient der Überprüfbarkeit der Einhaltung der Lohn- und sonstigen Sozialvorschriften in Österreich.

Zusätzlich wichtig ist der Nachweis, dass die Sozialversicherungspflicht weiterhin im EU-Entsendestaat besteht: Das erfolgt durch das EU-weit einheitliche Formular A1. Dieses Formular wird vom jeweiligen Krankenversicherungsträger ausgestellt. Der Nachweis ist höchstens 24 Monate gültig.

Auch das E101 (das Vorläuferformular) ist gültig. Die Praxis hat gezeigt, dass die Bearbeitungszeit ausländischer Sozialversicherungen bei einem Antrag auf Ausstellung eines A1 öfters länger ist. Kann

der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Erhebung durch Nachweise in deutscher Sprache belegen, dass ihm die Erwirkung der Ausstellung dieser Dokumente durch den zuständigen Sozialversicherungsträger vor der Entsendung nicht möglich war, sind gleichwertige Unterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten. Gleichwertige Unterlagen sind Antrag auf Ausstellung des A1 oder E 101 UND Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt. Diese Unterlagen können vom entsendenden Unternehmer übersetzt werden, eine Beglaubigung ist nicht erforderlich.

Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat oder EWR-Staat oder der Schweiz haben im Fall einer Entsendung von Arbeitnehmern zur Arbeitsleistung in Österreich Lohnunterlagen, ZKO-Meldungen und A1-Formulare am Arbeits-/Einsatzort in Österreich bereitzuhalten bzw. vor Ort zum Zeitpunkt der Kontrolle in elektronischer Form zugänglich zu machen. Sollten die Unterlagen in elektronischer Form bereitgehalten werden, muss die Möglichkeit bestehen, diese auch weiterzuleiten.

Der Dienstvertrag muss nicht in deutscher Sprache bereitgehalten werden, auch Englisch ist hier möglich. Die sonstigen Lohnunterlagen müssen aber in deutscher Sprache bereitgehalten werden. Der Ort der Lohnunterlagen ist in der Entsendemeldung anzugeben (dieser muss bei Baudienstleistungen nicht mehr die Baustelle sein, sondern kann auch bei einer zu nennenden Ansprechperson, einem Konzernunternehmen, einer Zweigstelle oder einem Steuerberater sein).

- 🌐 Informationen rund um dieses Thema auch in Ungarisch, Polnisch, Slowenisch, Tschechisch und Slowakisch: http://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_0/home
- 🌐 Kollektivverträge mit Lohn- und Gehaltstafeln: https://www.wko.at/service/kollektivvertraege.html?wt_ad=8815495422_187815358755&wt_kw=e_8815495422_wko%20kollektivvertrag

Spezielle Urlaubsregelung am Bau zu beachten: Ausländische Betriebe, die ihre Arbeitnehmer nach Österreich entsenden/grenzüberschreitend überlassen bzw. Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich zur Tätigkeit heranziehen, **unterliegen** hinsichtlich der Urlaubsregelung dem **Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG)**.

- 🌐 **Details** (auch englisch): https://www.buak.at/servlet/ContentServer?pagename=BUAK/Page/Index&n=BUAK_6.7.1_EN

Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer zur Finanzierung des Urlaubsentgeltes Zuschläge zu entrichten, die auf der Basis der vom Arbeitgeber erstatteten Meldungen errechnet und monatlich in Rechnung gestellt werden.

Die Betriebe müssen pro entsendeten Mitarbeiter und Tag einen Beitrag zur BUAK zahlen. Der entsendete Arbeitnehmer erwirbt (unabhängig von grundsätzlich anzuwendenden arbeitsrechtlichen Normen) für die Dauer der Entsendung nach Österreich Urlaubsanwartschaften.

- 🌐 Eine Informationsbroschüre über die Entsendung von Bauarbeitern nach Österreich finden Sie unter http://www.buak.at/servlet/ContentServer?pagename=BUAK/Page/Index&n=BUAK_3

Vereinfachte Meldung

Eine einzige Meldung für mehrere wiederkehrende Entsendungen oder Überlassungen ist ausreichend, wenn die wiederkehrenden Entsendungen oder Überlassungen

- in einem einzigen Dienstleistungsvertrag oder Dienstverschaffungsvertrag
- mit demselben Auftraggeber oder Beschäftigten in Österreich vereinbart sind oder
- innerhalb eines Konzerns stattfinden.

In diesen Fällen ist die Meldung der Entsendungen oder Überlassungen

- vor dem ersten aller grenzüberschreitenden Einsätze
- in Bezug auf einen Auftraggeber oder Beschäftigten in Österreich
- für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten zu erstatten.

Eine einzige Meldung in Bezug auf mehrere Auftraggeber.

Eine einzige Meldung trotz mehrerer verschiedener Auftraggeber ist ausreichend, wenn die Entsendung

- die Erfüllung mehrerer gleichartiger Dienstleistungsverträge
- in einem örtlichen und zeitlichen Zusammenhang bezweckt.

In diesem Fall sind in der Meldung alle Auftraggeber anzuführen.

Entsendungen von Arbeitnehmern in der Transportbranche/Beförderungsbranche aus dem EWR/Schweiz

Allgemeines

Bereits seit 1. Mai 2011 gelten in Österreich Regelungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping für alle Branchen und somit auch für die Transportbranche.

Mit 1. Jänner 2017 wurden die bisherigen gesetzlichen Bestimmungen inhaltlich lediglich geringfügig geändert. Sie finden sich nun im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), Bundesgesetzblatt BGBl. I Nr. 44/2016.

Mit 1. Juni 2017 wurden vor allem die Regelungen über die Meldung der Entsendung nach Österreich sowie die Bereithaltung von Unterlagen während der Entsendung im Sinne einer wesentlichen Vereinfachung und Berücksichtigung der Besonderheiten der Dienstleistungserbringung im Transportbereich umgestaltet.

Die vorliegende Information bezieht sich auf Entsendungen von Arbeitnehmern nach Österreich zur Erbringung von Transportleistungen. Überlassungen (Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte) sind nicht Gegenstand dieser Information. Die Arbeitnehmereigenschaft bestimmt sich nach österreichischem Recht.

Welche Konstellationen fallen unter Entsendung?

Eine Entsendung nach Österreich setzt voraus, dass der **gewöhnliche Arbeitsort** des Arbeitnehmers **nicht in Österreich** liegt. **Unerheblich** ist, ob es einen **Auftraggeber** in Österreich gibt; auch ohne Auftraggeber in Österreich kann eine Entsendung vorliegen.

Als Transportbereich wird sowohl die **Personen- als auch die Güterbeförderung** verstanden. Insbesondere ist von diesem Begriffsverständnis auch der touristische Personentransport (va. Bus, Schiff) einschließlich eines mobilen Reiseleiters umfasst.

Entsendungen

im Sinne des LSD-BG sind insbesondere folgende Konstellationen:

- **Kabotage** (Beladung und Entladung erfolgen in Österreich);
- **Zielverkehr** vom Ausland nach Österreich (Beladung erfolgt außerhalb von Österreich, Entladung erfolgt in Österreich), auch für einen Auftraggeber außerhalb Österreichs;
- **Quellverkehr** von Österreich in das Ausland durch nichtösterreichische Unternehmen (Beladung erfolgt in Österreich, Entladung erfolgt außerhalb von Österreich), auch für einen Auftraggeber außerhalb Österreichs;
- die vorgenannten Aufzählungen gelten **auch für die Personenbeförderung** (Gelegenheitsverkehr, Linienverkehr, grundsätzlich auch touristische Reisebewegungen mit Zielen/Destinationen innerhalb von Österreich - insbesondere durch Busse, Taxi/Mietwagen, Schiff oder Bahn);
- **Leerfahrten**
- auch **unregelmäßige oder einmalige Transporte** sind Entsendungen.

Beispiele für Entsendungen:

- **Schifahrer** werden nach Österreich befördert.
- Eine **touristische Reise** beginnt im Land A (zB. Ungarn), führt nach Österreich und endet wieder im Land A (zB. Ungarn) = **Rundreise** in Österreich.

Keine Entsendungen

im Sinne des LSD-BG sind insbesondere:

- **Transit** in Güter- und Personenbeförderung: in Österreich erfolgt weder Beladung noch Entladung von Gütern und weder Aufnahme noch Beendigung einer Reise von Personen. Weiters 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.
- **Ausnahme „Werkverkehr“**: Unter den Begriff „Werkverkehr“ im Sinne des LSD-BG fallen gewisse Transporte von und nach Österreich, bei denen die Transportleistung lediglich eine **Nebenleistung** im Rahmen eines Rechtsgeschäftes darstellt (siehe dazu die angeführten Fälle). Klassisches Beispiel ist der Kauf einer Ware im Ausland durch einen Käufer in Österreich und der Transport dieser Ware durch den Verkäufer mit seinem eigenen LKW und den bei ihm angestellten Lenker des Fahrzeuges. In diesem Fall ist die Dienstleistung „Transport“ nur eine Nebenleistung zum Kauf und spielt in Bezug auf die beiden Grundfreiheiten Warenverkehrsfreiheit und Dienstleistungsfreiheit nur eine untergeordnete Rolle und soll daher hinsichtlich des LSD-BG außer Betracht bleiben. Erfolgt der Transport der Ware jedoch durch einen eigenen vom Verkäufer verschiedenen Transportunternehmer, liegt eine eigene Dienstleistung unabhängig vom Kauf vor, die dem LSD-BG unterliegt.

Fälle:

- Der **Verkäufer/Vermieter/Erzeuger/Bearbeiter/Eigentümer selbst** liefert durch seine Arbeitnehmer mit eigenen (gemieteten/geleasen) Fahrzeugen die verkauften/vermieteten/erzeugten/zu bearbeitenden Güter nach Österreich, wobei die Güterbeförderung eine Hilfstätigkeit im Rahmen seines gesamten Unternehmens darstellt. Das höchstzulässige Gesamtgewicht des Kraftfahrzeuges ist irrelevant.
 - Der **Käufer/Mieter/Bearbeiter/Eigentümer selbst** holt durch seine Arbeitnehmer mit eigenen (gemieteten/geleasen) Fahrzeugen die gekauften/gemieteten/zu bearbeitenden/bearbeiteten Güter aus Österreich ab, wobei die Güterbeförderung eine Hilfstätigkeit im Rahmen seines gesamten Unternehmens darstellt. Das höchstzulässige Gesamtgewicht des Kraftfahrzeuges ist irrelevant.
 - 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. Das höchstzulässige Gesamtgewicht des Kraftfahrzeuges ist irrelevant.
 - Dass ein Werkverkehr vorliegt, kann entsprechend dokumentiert werden.
- **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 im Land A (zB Ungarn), führt durch Österreich und endet im Land B (zB Slowenien).

Einzelausnahmen:

- Abschlepp- und Pannendienstfahrten, wenn der Lenker des schadhaften/verunglückten Fahrzeuges Mitglied eines Autofahrerclubs ist, oder einen Schutzbrief einer Versicherung hat und der Abschleppvorgang durch den ausländischen Abschleppdienst vorgegeben ist. Ebenso liegt keine Entsendung vor, wenn die Beauftragung zur Abschleppfahrt durch die Polizei erfolgt. Beauftragt hingegen der Lenker direkt einen Abschleppdienst seiner Wahl, liegt gegebenenfalls eine Entsendung vor;
- Private Busfahrten durch Vereine, wenn Vereinsmitglieder ohne Bezahlung den Bus lenken;
- Abholservice für Hotelgäste durch einen eigenen Hotelabholdienst;
- Überstellfahrten durch Autohäuser (Verkäufer des Autos).

Ausnahmen Schiffsverkehr:

Es liegt keine Entsendung nach Österreich vor, wenn das Schiff nur in einem Hafen in Österreich „überwintert“, ohne dass Transportdienstleistungen erbracht werden. Ebenso liegt keine Entsendung vor, wenn die Mannschaft in Österreich nur an Bord geht oder das Schiff verlässt, die eigentlichen Transportdienstleistungen aber nicht in Österreich, sondern im Ausland erbracht werden.

Welche Verpflichtungen bestehen für den Arbeitgeber?

- Einhaltung des österreichischen kollektivvertraglichen **Mindestlohns**
- **Meldung** der Entsendung (Formular auf www.bmf.gv.at)
- Bereithaltung bzw. Übermitteln von **Unterlagen**:
 - Meldung;
 - Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung;
 - Lohnunterlagen;
 - Bei Drittstaatsangehörigkeit des Arbeitnehmers die Beschäftigungsbewilligung.

Einhaltung des österreichischen kollektivvertraglichen Mindestlohns:

- 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.
- In der **Schifffahrtsbranche** ist für Arbeitnehmer der folgende Kollektivvertrag maßgebend: <http://www.kollektivvertrag.at/kv/oesterreichische-schifffahrtsunternehmen-arb-ang> .

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 jedoch, dass gewisse Transporte im Rahmen einer unternehmerischen Tätigkeit **keine Entsendungen** sind (siehe Abschnitt „**Begriff der Entsendung**“).

🌐 Sämtliche Kollektivverträge sind auf www.kollektivvertrag.at zu finden.

Der kollektivvertragliche Mindestlohn ist für die gesamte in Österreich geleistete 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.

Meldeverpflichtungen

Allgemeines zur neuen Meldung:

Nach der Neuregelung sind Meldungen von grenzüberschreitenden Entsendungen nach Österreich in der Transportbranche

- nur noch „pauschal“ für jeweils sechs Monate und damit unabhängig von einer konkreten Entsendung zu erstatten.
- Für den Transportbereich darf **nur noch die „Pauschalmeldung“** aber nicht mehr die ZKO-3-Einzelmeldung (Rahmen-/Sammelmeldung) verwendet werden.
- Dabei sind unter anderem die voraussichtlich in diesem Zeitraum in Österreich eingesetzten Arbeitnehmer und die behördlichen Kennzeichen der dabei eingesetzten Kraftfahrzeuge anzugeben.
- Werden entgegen der Meldung andere Arbeitnehmer oder Kraftfahrzeuge im jeweiligen Sechs-Monatszeitraum eingesetzt als gemeldet wurden, ist dies zu melden.
- Die bisher vorgesehenen Angaben zum Auftraggeber des ausländischen Dienstleistungserbringers oder dem jeweiligen Beschäftigungsort des Arbeitnehmers entfallen.

Die Meldung ist **vor der Arbeitsaufnahme** 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.

Gespeicherte Daten aus bereits erfolgten Meldungen können in neue Meldungen importiert werden. Das kann den Aufwand beim Ausfüllen des Meldeformulars erheblich verringern.

Meldungen im Transportbereich, die vor dem 1. Juni 2017 erstattet wurden und für Zeiträume danach gelten, sind weiter wirksam; anstelle einer neuerlichen Rahmenmeldung nach dem genannten Datum ist eine Meldung nach der Neuregelung vorzunehmen.

Transportmeldung - Inhalt und Form:

Die Meldung der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich hat **ausschließlich** nach diesem Absatz für jeweils einen **Zeitraum von sechs Monaten** zu erfolgen und hat **folgende Angaben** zu 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 Kraftfahrzeuges **Ansprechperson** ist, Name und Anschrift der Ansprechperson aus dem Kreis der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen,
- die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich innerhalb des Meldezeitraums **voraussichtlich in Österreich tätigen Arbeitnehmer**,

- **behördliche Kennzeichen** der von den Arbeitnehmern gelenkten Kraftfahrzeuge: darunter sind Straßen-/Bahn-/Wassertransportmittel zu verstehen,
- 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,
- sofern für die **Beschäftigung** der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine **behördliche Genehmigung** erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
- sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine **Aufenthaltsgenehmigung benötigen**, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

Nachträgliche Änderungen (zB: Arbeitnehmer, Kennzeichen) bei den Angaben sind unverzüglich zu melden.

🌐 Das ZKO-Formular findet sich auf der **Homepage** des österreichischen Finanzministeriums unter <http://www.bmf.gv.at> .

Bereithaltung/Übermittlung von Unterlagen

Folgende Unterlagen sind bereitzuhalten oder nach einer Kontrolle zu übermitteln:

- **Sozialversicherungsdokument A1** (in der jeweiligen Landessprache):
Falls die Erwirkung der Ausstellung der Bescheinigung A1 vor der Entsendung oder Überlassung nicht möglich war: Der Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung A1 und sonstige Unterlagen, aus denen abgeleitet werden kann, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Tätigkeit in Österreich zur Sozialversicherung angemeldet ist - jeweils in deutscher Sprache. Darunter fallen etwa auch bereits ausgestellte A1 Bescheinigungen für den Arbeitnehmer, die seine Sozialversicherung bestätigen. Eine Übersetzung muss **nicht beglaubigt** sein.
- Eine **Kopie der Meldung der Entsendung**:
Falls aus zeitlichen und technischen Gründen - etwa bei Durchführung einer Kabotage - die Kopie der Meldung nicht im Fahrzeug bereitgehalten werden kann, ist die bei der Meldung erhaltene **Transaktionsnummer/Referenznummer** bereitzuhalten.
- **Lohnunterlagen**,
aus denen jedenfalls hervorgeht, **welches Entgelt** den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen **während ihrer Beschäftigung in Österreich zusteht und tatsächlich ausbezahlt wird**. **Zu den Lohnunterlagen zählen:**
 - der Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Aufzeichnung über den Inhalt des Arbeitsvertrags im Sinne der Nachweis-Richtlinie 91/533/EWG
 - Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder Banküberweisungsbelege
 - Unterlagen betreffend dielohneinstufung (etwa Ausbildung und Vordienstzeiten, wenn dies nach dem Kollektivvertrag bedeutsam ist) und
 - Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten jedes entsandten Arbeitnehmers.

Die **Lohnunterlagen** müssen in **deutscher Sprache/Übersetzung** vorliegen. Der Arbeitsvertrag (wie auch die schriftliche Aufzeichnung über den Inhalt des Arbeitsvertrags im Sinne der Nachweis-Richtlinie 91/533/EWG) kann auch in englischer Sprache/Übersetzung bereitgehalten werden. Die Übersetzung muss nicht beglaubigt sein.

Die **Lohnzahlungsnachweise** oder **Banküberweisungsbelege** dürfen auch dann in der jeweiligen nicht-deutschen Landessprache bereitgehalten werden, wenn die jeweilige Lohnzahlungsperiode, das Entgelt und die Empfänger für das Kontrollorgan verständlich sind. 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.

- **Arbeitsbewilligung:**

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.

Für welche Arbeitnehmer, wo und in welcher Form müssen die Unterlagen bereitgehalten bzw. übermittelt werden?

Allgemeines:

Nach der Neuregelung sind einerseits bestimmte Unterlagen **zwingend** und **ausschließlich** im **Fahrzeug** bereitzuhalten, andererseits sind andere Unterlagen erst bei einer Kontrolle den Behörden zu übermitteln. Die Unterlagen sind jeweils durch jene Arbeitnehmer bereitzuhalten, die **aktuell** Trans-portarbeiten in Österreich ausführen. Die Unterlagen sind im Fahrzeug für den darin befindlichen Arbeitnehmer bereitzuhalten und den Kontrollbehörden zur Verfügung zu stellen. Die Bereithaltung kann entweder in **Papierform** oder in **lesbarer elektronischer Form** (auf einem Display) erfolgen. Wobei die technischen Geräte sich bereits ab Einreise in das österreichische Gebiet im Fahrzeug befinden müssen. Sollten die Daten sich nicht auf dem technischen Gerät selbst befinden (sondern etwa auf einem Server im Ausland), so ist erforderlich, dass der Zugriff auf diese Daten im Zeitpunkt der Kontrolle möglich ist. Sollte der Zugriff nicht möglich sein, gelten die Unterlagen als nicht bereitgehalten. Ebenso sind unlesbare elektronische Daten, etwa auf einem USB-Stick, nicht ausreichend.

Welche Unterlagen sind zwingend im Fahrzeug bei der Entsendung bereitzuhalten:

- Eine Kopie der Meldung der Entsendung
- Sozialversicherungsdokument A 1 (oder zulässige Ersatzdokumente)
- Arbeitsvertrag/Dienstzettel
- Arbeitszeitaufzeichnungen: Arbeitszeitaufzeichnungen müssen bei der Kontrolle bereitgehalten werden. Der Abgabenbehörde muss auch für die letzten 28 Tage vor dem Tag der Kontrolle bei der Vorortkontrolle Einsicht in die Arbeitszeitaufzeichnungen gewährt werden.

Welche Unterlagen sind bei einer Kontrolle an die Behörden zu übermitteln?

- Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers oder Banküberweisungsbelege

- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (etwa Ausbildung und Vordienstzeiten, wenn dies nach dem Kollektivvertrag bedeutsam ist)
- Aufzeichnungen über die **Arbeitszeiten** jedes entsandten Arbeitnehmers: Auch wenn in die Arbeitszeitaufzeichnungen bei der Kontrolle bereits Einsicht genommen wurde, sind diese dennoch auf Verlangen der Abgabenbehörde zu übermitteln.

Wie und für welchen Zeitraum sind die Unterlagen zu übermitteln?

- Diese eben angeführten Unterlagen müssen **nur noch auf Verlangen der Abgaben-behörden übermitteln** aber nicht bereitgehalten werden. Die Unterlagen können auch erst ab dem Verlangen der Behörden nach Übermittlung **übersetzt** aber **müssen** dennoch rechtzeitig und in deutscher Sprache übermitteln werden.
- Die Unterlagen sind **innerhalb einer Frist von 14 Kalendertagen** nach dem Ende des Kalendermonats, in dem die Kontrolle erfolgt ist, zu übermitteln. Langen die Lohn-unterlagen innerhalb dieser Frist bei der Abgabebehörde nicht oder nicht vollständig ein, gilt dies als Nichtbereithalten der Lohnunterlagen und wird dementsprechend sanktioniert.
- Der **Zeitraum**, für den die Unterlagen übermitteln werden müssen, umfasst jenen Kalendermonat, in dem eine Kontrolle des Arbeitnehmers erfolgt ist, und den Vormonat, wenn der Arbeitnehmer in Österreich tätig war. Die Festlegung auf zwei Kalendermonate erfolgt im Hinblick darauf, dass der Meldezeitraum für den Transportsektor auf sechs Monate erweitert wurde und bei der Meldung nicht mehr jede einzelne Entsendung angeführt werden muss

Gewerberechtliche Aspekte grenzüberschreitender Dienstleistungen

In einer Stärkung der grenzüberschreitenden Dienstleistungen wird ein großes Potential für das Beschäftigungswachstum in der EU gesehen. Baugewerbe, Handwerksberufe, Gesundheitssektor und freie Berufe wie Architekten sollen vermehrt in anderen Mitgliedstaaten ihre Dienste anbieten oder von Kunden aus anderen Mitgliedstaaten nachgefragt werden. Die Öffnung der Dienstleistungsmärkte führt zugleich zu erhöhtem Wettbewerb, was sich positiv für die Dienstleistungsempfänger auswirkt. Grundsätzlich dürfen dem keine Hindernisse entgegenstehen.

Unter Dienstleistungen im Sinne des AEUV werden Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht unter die Vorschriften des freien Kapital- und Zahlungsverkehrs oder der Personenfreizügigkeit fallen, verstanden (Art. 57 AEUV). Dienstleistungen sind danach insbesondere gewerbliche Tätigkeiten, kaufmännische Tätigkeiten, handwerkliche Tätigkeiten und freiberufliche Tätigkeiten.

Die Dienstleistungsfreiheit umfasst Leistungserbringungen bei vorübergehendem Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat. Sie kann folgende Formen aufweisen:

- Aktive Dienstleistungsfreiheit: Hier begibt sich der Dienstleistungserbringer vorübergehend in das Land des Dienstleistungsempfängers (z. B. reisende Musiker, Bauunternehmer).
- Passive Dienstleistungsfreiheit: Hier begibt sich der Dienstleistungsempfänger in den Mitgliedstaat, in dem der Erbringer der Dienstleistung ansässig ist (z. B. Touristen oder Personen, die medizinische Behandlung im Ausland in Anspruch nehmen).
- Korrespondenzdienstleistungsfreiheit: Hier überschreitet allein die Dienstleistung die Grenzen. Die Dienstleistungserbringer und Dienstleistungsempfänger bleiben am Ort. Hierzu zählen z. B. die Kommunikationsdienstleistungen, der grenzüberschreitende Rundfunk und das grenzüberschreitende Fernsehen (Satellit, Kabeleinspeisung).
- Auslandsdienstleistungsfreiheit: Hier begeben sich Dienstleistungserbringer und Dienstleistungsempfänger gemeinsam in einen anderen Mitgliedstaat, um dort die Dienstleistung abzuwickeln (z. B. Reisegruppe mit Reiseführer).

Dienstleistungsfreiheit bedeutet wie eingangs erwähnt, dass ein EU/EWR-Unternehmen gelegentlich und vorübergehend Dienstleistungen in Österreich erbringen kann ohne eine Niederlassung gründen zu müssen - und zwar unter den **Voraussetzungen**, welche dieser Mitgliedstaat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt.

Wenn daher zum Beispiel in Österreich für die Ausübung eines Gewerbes eine bestimmte berufliche Qualifikation vorgeschrieben ist, wird auch die Qualifikation des ausländischen Dienstleistungserbringers geprüft.

Dienstleistungsanzeige: Wenn ein in Österreich „gebundenes“ Gewerbe (= an einen Befähigungsnachweis gebunden) ausgeübt wird, muss die Aufnahme der Tätigkeit vorab dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angezeigt werden. Wenn bis zum Ablauf des zweiten Monats ab Eingang der vollständigen Unterlagen beim Bundesministerium keine Reaktion erfolgt, darf die Tätigkeit erbracht werden. Das heißt: die **Dienstleistungsanzeige muss vollständig mindestens 2 Monate vor der beabsichtigten Dienstleistung erfolgen.**

Kontakt:

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

<http://www.bmwf.w.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Seiten/GewerbeausuebungdurchUnternehmenaundersenEUEWR-Staaten.aspx>

Regelungen in andern EU-Ländern

Auch in anderen EU-Mitgliedstaaten ist die Entsendung von Arbeitnehmern jeweils zuständigen nationalen Behörden zu melden. Auch bestehen (gewerberechtliche) Meldepflichten, die die Dienstleistung selbst betreffen. Für Details empfehlen wir, mit dem zuständigen Außenwirtschaftscenter der Wirtschaftskammer Österreich oder dem Enterprise Europe Network der Wirtschaftskammer Österreich Kontakt aufzunehmen.

Impressum:
Medieninhaber und Herausgeber:
Wirtschaftskammer Österreich,
Stabsabteilung EU-Koordination, 1045 Wien, Wiedner Hauptstr. 63
Für den Inhalt
verantwortlich: MMag. Christian Mandl
Autor(en): Mag. Micaela Kleedorfer
Zugunsten der besseren Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige
geschlechterspezifische Schreibweise verzichtet.
Stand: Februar 2018