

eu top thema

Wirtschaftskammer Österreich



Arbeitnehmerentsendung und grenzüberschreitende Dienstleistungen

April 2017

INHALT

Arbeitnehmerfreizügigkeit/Dienstleistungsfreiheit	2
Beschränkungen für neue EU-Mitgliedstaaten	2
Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich.....	3
Gewerberechtliche Aspekte grenzüberschreitender Dienstleistungen	5
Regelungen in andern EU-Ländern	6

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 (Betriebsitz 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.

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.

Ausländische Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen **Lohnunterlagen**, ZKO-Meldungen und A1-Formulare **in elektronischer Form** bereitzuhalten.

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

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.wg.at/Unternehmen/Gewerbe/Seiten/GewerbeausuebungdurchUnternehmenaUsanderenEUEWR-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: Wirtschaftskammer Österreich
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Stabsabteilung EU-Koordination

T: 05 90 900-4315, W: <http://wko.at/eu> | E: eu@wko.at

Für den Inhalt verantwortlich: MMag. Christian Mandl
Autorin: Mag. Micaela Kleedorfer

2017