

23

# Für Wien

**LOHN- UND SOZIALDUMPING**  
Sozialmissbrauch bei Entsendungen?

Impressum:

Herausgeber: Wirtschaftskammer Wien | Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien | Stand: Mai 2020

Grafik: Marketing | Druck: SPV-Druck GmbH, 2214 Auersthal

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurde bei den verwendeten Begriffen, Bezeichnungen und Funktionstiteln zum Teil auf eine geschlechtsspezifische Bezeichnung verzichtet. Selbstverständlich sind immer beide Geschlechter gemeint.

# INHALT

1. Definition und Bedeutung von Entsendungen für die österreichische Wirtschaft .....	5
2. Problemstellungen bei Entsendungen – Sozialmissbrauch und Wettbewerbsnachteile....	7
3. Rechtliche Grundlagen der Abwicklung von Entsendungen 1: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.....	12
4. Rechtliche Grundlagen der Abwicklung von Entsendungen 2: Bis 24 Monate Entsendung gilt das Sozialversicherungs-System des entsendenden Staates.....	14
5. Die neue Entsende-Richtlinie der EU (2018/957/EU) .....	19
6. Elektronische Abwicklung von Entsendungen zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping (EESSI).....	22
7. Anhang .....	26



# 1 DEFINITION UND BEDEUTUNG VON ENTSENDUNGEN FÜR DIE ÖSTERREICHISCHE WIRTSCHAFT

Seit 2015 verzeichnet Österreich ein Plus von 10 Prozent des BIP und seit 2017 ein Plus von rund 90.000 Jobs in unserem Land. Erfolgreiche Unternehmen, gut ausgebildete Arbeitskräfte, eine hervorragende Infrastruktur und der soziale Frieden in unserem Land machen Österreich zu einem erfolgreichen Wirtschaftsstandort in Europa. Die österreichische Bauwirtschaft boomt, gegenwärtig existiert eine Rekordbeschäftigung von 148.000 Arbeitern bei einer Arbeitslosigkeit im Bauwesen von 15.439. Sie verzeichnete im 1. Quartal 2019 ein Umsatzplus von 11,5 Prozent und eine Steigerung auf 9,5 Milliarden Euro.

Um die große Zahl an Aufträgen abwickeln zu können wird oft auf ausländische Unternehmen zurückgegriffen, die deren Mitarbeiter zur Arbeit nach Österreich entsenden. Durch die unterschiedliche Ausgestaltung von Entlohnung und Sozialversicherungsabgaben rückt die Entsendung von Mitarbeiter in den arbeits- und sozialpolitischen Fokus. Es treten häufig Fälle auf bei denen Entsendungen zur Umgehung der nationalen Vorschriften aber auch zum Drücken („Dumping“) der Lohn- und Sozialabgaben missbraucht wird.

Lohn- und Sozialdumping ist eine Bedrohung für die heimischen Betriebe und wirkt sich wettbewerbsverzerrend auf die Wirtschaft aus. Der Wiener Wirtschaftskammer ist es daher ein großes Anliegen, Lohn- und Sozialdumping durch effektive Maßnahmen zu verhindern. Die Arbeitgebervertretung Wirtschaftskammer ist mit diesem Anliegen nicht alleine und findet in der Gewerkschaft Bau-Holz und der österreichischen Sozialversicherung Verbündete im Kampf gegen Wettbewerbsverzerrungen und Sozialmissbrauch. Bei Arbeitskräfteentsendungen sind dringende Gegenmaßnahmen notwendig. Das hat ein Expertentreffen gezeigt, zu dem die Wiener Wirtschaftskammer im November 2019 eingeladen hat.

Wie kann Lohn- und Sozialdumping wirksam verhindert werden? Durch mehr Fairness aufgrund fairer Vergaberichtlinien - regionale Aufträge - und einen fairen Wettbewerb werden Arbeitsplätze gesichert und der Wirtschaftsstandort Österreich gestärkt.

### DEFINITION VON ENTSENDUNGEN

Was als Entsendung gilt, ist in Österreich gesetzlich geregelt. Die Zeit im Ausland darf zwei Jahre nicht überschreiten. Die entsendete Person unterliegt weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Entsendestaates. Oft sind diese aufwandmäßig günstiger, weshalb es zu unrechtmäßigen Entsendungen, also Scheinentsendungen kommt, die jene Kriterien einer echten Entsendung nicht erfüllen. Entsprechende Anzeigen und der internationale Datenaustausch sind daher sehr wichtig.

### DEFINITION (ART. 12 ABS. 1 DER VO (EG) NR. 883/2004

Eine Entsendung liegt vor, wenn eine Person,

- die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers,

- der gewöhnlich dort tätig ist,
- eine Beschäftigung ausübt,
- von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird,
- um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen und
- die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und
- diese Person nicht eine andere entsandte Person ablöst.

### RECHTSFOLGE

Die entsendete Person unterliegt weiterhin den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Entsendestaates. Entsprechende Anzeigen und der internationale Datenaustausch sind daher sehr wichtig.

### VORAUSSETZUNGEN FÜR ENTSENDUNGEN

- Die arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer muss während der Dauer der Entsendung bestehen.
- Das entsendende Unternehmen muss im Entsendestaat tätig sein.
- Die entsandte Person muss mindestens einen Monat unter die Rechtsvorschriften jenes Mitgliedstaats fallen, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.
- Ausländische Arbeitgeber haben die Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich spätestens vor Arbeitsaufnahme der zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung mittels Formular elektronisch zu melden.
- Arbeitgeber müssen eine Abschrift der Entsendungsmeldung bereithalten oder den Kontrollbehörden in elektronischer Form zugänglich machen.
- Sofern für die entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Versicherungspflicht besteht, müssen die Unterlagen über die Anmeldungen zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A1) bereitgehalten oder elektronisch übermittelt werden.

## 2 PROBLEMSTELLUNGEN BEI ENTSENDUNGEN – SOZIALMISSBRAUCH UND WETTBEWERBS- NACHTEILE

Im Fokus der Betrachtungen zum Lohn- und Sozialdumping bei Entsendungen stehen zwei Lohn- und Gehaltsbestandteile:

1. Entlohnung, also der Bruttolohn oder –gehalt, den der Arbeitnehmer bezieht
2. Sozialversicherungsabgaben, die auf Basis des Bruttolohns abgeführt werden

Die beiden Bestandteile greifen ineinander und lösen bei unfairerer Ausgestaltung entsprechende Wettbewerbsnachteile für andere Unternehmen in dem Land aus, in das ausländische (günstigere) Arbeitnehmer hin entsandt werden:

1. So würde zunächst ein unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn angesetzter Lohn oder Gehalt Nachteile für andere Unternehmen bringen. Deren Arbeitnehmer wären nämlich dann teurer als die entsandten Arbeitnehmer des Konkurrenten.
2. Damit ist aber auch die Basis für Sozialversicherungsabgaben niedriger, was einerseits den Personalaufwand weiter senkt und einen weiteren unfairen Wettbewerbsnachteil für die anderen Betriebe auslöst,
3. andererseits fehlen dadurch aber eventuell auch der heimischen Sozialversicherung Beiträge, was zu Leistungseinschränkungen im Angebot der Sozialversicherungsträger führen kann.

4. Wenn dann auch noch die Sozialversicherungsbeiträge nicht an den heimischen SV-Träger des aufnehmenden Staates gezahlt werden sondern an den SV-Träger des entsendenden Staates, dann fehlt dieses Geld überhaupt im heimischen Sozialversicherungssystem.

Wegen dieser beiden Gehaltsbestandteile und den darauffolgenden Kettenreaktionen hat sich daher auf europäischer Ebene eine Rechtsprechung entwickelt, welche die Ausgestaltung eines fairen Wettbewerbs zwischen den Mitgliedstaaten zum Ziel hat.

Unfairer Wettbewerb schadet besonders auch der österreichischen Bauwirtschaft, weil unredliche Anbieter aus dem Ausland die bei uns geltenden Gesetze zum Schutz von Lohn- und Sozialstandards gezielt durch Scheinentsendungen umgehen. Vor allem aus Slowenien ist der Zuzug an zigtausenden Bauarbeitern, die nicht nach österreichischen Standards abgerechnet werden, ein wettbewerbsverzerrendes Problem. Betrügerische Firmen ersparen sich durch unrechtmäßige Umgehungen heimischer Gesetze viel Geld. Laufende Kontrollen von Behörden und Finanzpolizei bezeugen Lohn- und Sozialdumping am Bau, wie der Vorsitzende der Gewerkschaft Bau-Holz, Abgeordneter zum Nationalrat Josef Muchitsch, anlässlich der SV-Lounge der Wirtschaftskammer Wien im Herbst 2019 erklärte. Im letzten Jahr kam es bei mehr als 46 Prozent der kontrollierten ausländischen

Baufirmen zu Lohn- und Sozialdumping-Fällen. Im Gegensatz dazu gab es bei österreichischen Firmen, von denen fünfmal so viele kontrolliert wurden, hingegen nur ein Prozent an Beanstandungen.

Ein Arbeitnehmer kann erst entsendet werden, wenn er zur Sozialversicherung im Entsendestaat gemeldet wurde. Die Regelungen der Verordnung bezwecken, dass eine Person nicht in mehreren Mitgliedstaaten gleichzeitig der Pflichtversicherung unterliegt und daher vom Arbeitgeber mehrfach Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

- Eine Versicherungspflicht für entsendete Arbeitnehmer bereits ab dem ersten Tag ihrer Entsendung,
- eine bessere grenzüberschreitende Durchsetzung offener Ansprüche und
- die Möglichkeit einer Vollstreckung von Strafen im EU-Ausland würden zu einem faireren Wettbewerb beitragen.

### DER „SLOWENISCHE ENTSENDEBONUS“ (EUGH C-33/17)

Ein Beispiel für wettbewerbsverzerrendes Lohn- und Sozialdumping ist der sogenannte „slowenische Entsendebonus“. Dieser besteht im Wesentlichen darin, dass bei Entsendungen von slowenischen Arbeitnehmern nach Österreich die Sozialversicherungsbeiträge von diesen Arbeitnehmern nach dem **niedrigeren slowenischen Durchschnittslohn** berechnet werden und nicht nach dem in Österreich zu zahlenden höheren Kollektivvertragslohn. In der Baubranche zahlen slowenische Betriebe dadurch im Durchschnitt in etwa € 326,93 pro Arbeitnehmer weniger an Sozialversicherungsabgaben als vergleichbare inländische Betriebe. Der slowenische SV-Satz beträgt 16,10 Prozent, der SV-Beitragssatz in Österreich beträgt 21,58 Prozent. Der illegale slowenische Entsendebonus setzt sich wie folgt zusammen:

Dienstgeber <b>Sozialversicherungsabgaben</b> Slowenien-Österreich in Euro/Arbeiter im Monat			
<b>EU-konform</b>			
<b>Arbeitnehmer entsandt nach Österreich</b>		<b>Arbeitnehmer angemeldet in Österreich</b>	
Durchschnittsmonatslohn	EUR <b>2.834,00</b>	Durchschnittsmonatslohn	EUR <b>2.834,00</b>
SV Berechnungsgrundlage in Österreich 100 % vom Lohn <b>davon 16,10 SV-Abgabe</b>	EUR <b>456,27</b>	SV Berechnungsgrundlage in Österreich 100 % vom Lohn <b>davon 21,58 SV-Abgabe</b>	EUR <b>611,58</b>
<b>Slowenische EU-widrige Regelung</b>			
<b>Grundlage ist der slowenische Lohn, davon 60 %</b>			
Durchschnittsmonatslohn	EUR <b>1.339,00</b>		
SV Berechnungsgrundlage <b>bei Entsendung</b> 60 % des Durchschnittslohns	EUR <b>803,40</b>		
<b>davon 16,10 Prozent SV-Abgabe zu zahlen</b>	EUR <b>129,35</b>		
<b>Illegaler Entsendebonus 326,93 AN/Monat</b>			



Slowenien betont die EU-Rechtskonformität und ändert die Rechtslage nicht. Stärkere Kontrollen bei der Ausstellung von Entsendebestätigungen (Sozialversicherungsdokument A1) haben nachweislich dazu geführt, dass sich die Ausstellungen von slowenischen A1-Bestätigungen im Jahr 2018 im Vergleich zum Jahre 2019 halbiert haben.

### KETTENREAKTION FALSCHER ENTLOHNUNGEN UND SV-ZAHLUNGEN

Die Bauarbeiter – Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) hat im Jahr 2019 insgesamt 318 Anzeigen wegen des Verdachts auf Unterentlohnung nach dem LSD-BG mit einer durchschnittlichen Unterentlohnung von ca. 14,69 % eingebracht.



BAUARBEITER-URLAUBS-  
UND ABFERTIGUNGSKASSE

Betriebe und ArbeitnehmerInnen von  
2017-2020

Monate im Jahr 2017	Wien		Österreich	
	B	A	B	A
Jänner	1.272	15.363	7.303	73.414
Februar	1.376	17.296	8.065	89.418
März	1.511	20.684	9.426	117.324
April	1.544	22.132	9.881	128.824
Mai	1.580	22.831	10.077	133.587
Juni	1.601	23.246	10.171	135.446
Juli	1.605	23.399	10.190	137.575
August	1.598	23.635	10.215	138.305
September	1.624	23.871	10.304	138.752
Oktober	1.641	24.040	10.336	138.661
November	1.627	23.532	10.034	134.125
Dezember	1.313	15.865	7.651	89.082

Monate im Jahr 2018	Wien		Österreich	
	B	A	B	A
Jänner	1.416	17.871	7.781	86.089
Februar	1.454	17.219	7.970	87.216
März	1.541	21.126	9.262	115.992
April	1.609	23.596	10.034	133.431
Mai	1.639	24.576	10.232	138.651
Juni	1.643	24.925	10.261	140.220
Juli	1.644	25.171	10.263	142.426
August	1.653	25.429	10.291	142.943
September	1.640	25.752	10.350	144.029
Oktober	1.651	25.748	10.326	143.553
November	1.628	25.004	10.050	138.464
Dezember	1.298	16.577	7.689	92.288

Monate im Jahr 2019	Wien		Österreich	
	B	A	B	A
Jänner	1.447	19.367	7.814	89.294
Februar	1.531	21.080	8.555	103.864
März	1.626	23.915	9.765	128.016
April	1.674	25.080	10.230	138.855
Mai	1.692	25.649	10.369	141.752
Juni	1.704	26.156	10.433	144.133
Juli	1.698	26.248	10.411	146.169
August	1.714	26.452	10.402	145.783
September	1.746	26.842	10.484	147.274
Oktober	1.745	26.807	10.490	146.980
November	1.726	26.124	10.235	142.625
Dezember	1.348	17.093	7.801	96.278

Monate im Jahr 2020	Wien		Österreich	
	B	A	B	A
Jänner	1.500	20.334	8.088	96.399

Buak/Kommunikation/Rüdegger/24.03.2020

Quelle: BUAK, Betriebe und ArbeitnehmerInnen von 2017-2020

Die zu niedrig ausbezahlten Lohnkosten bewirken einen unmittelbaren Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitkonkurrenten, da die angebotenen Preise entsprechend niedriger kalkuliert werden können. Aber auch die für die Festsetzung der Lohnnebenkosten relevante Berechnungsgrundlage wird in der Regel um 14,69 % zu niedrig bemessen sein, sodass SV-Beiträge und Lohnsteuer um diesen Prozentsatz zu gering eingehoben werden. Diese Aussage gilt nur unter der Voraussetzung, dass zum Beispiel das nationale SV-Recht auch bei Entsendesachverhalten eine Anpassung der SV-Bemessungsgrundlage an das Niveau des Staates der vorübergehenden Arbeitsverrichtung vorsieht. Dies

führt aber nicht nur zu Einnahmenverlusten bei SV-Beiträgen und Lohnsteuer, sondern bewirkt auch für die unterentlohten Arbeitnehmer einen teilweisen Verlust von Sozialleistungen, welche an die Höhe der Einzahlungen gekoppelt sind - beispielsweise eine Verringerung der Pensionshöhe.

Zusammengefasst ergeben sich durch Unterentlohnung neben den unmittelbaren Wettbewerbsvorteilen für „lohndumpende“ Unternehmen auch weitere negative Nebeneffekte für Einnahmen bei Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen und den teilweisen Verlust von Sozialleistungen.

### DER FALL „CEPELNIK“ (EUGH C-33/17)

In diesem Fall ging es um einen Werkvertrag zwischen einem Auftraggeber im Inland (Herrn Michael Vavti) und der in Slowenien ansässigen Gesellschaft „Cepelnik“ über die Durchführung von Bauarbeiten in Österreich mit einem Auftragswert von 12.200€. Vereinbarungsgemäß ist eine Anzahlung im Betrag von 7.000€ erfolgt. Anlässlich einer Kontrolle der Baustelle durch die österreichische Finanzpolizei ist beanstandet worden, dass hinsichtlich zwei Arbeitnehmern keine Entsendemeldung vor der Arbeitsaufnahme an die österreichische Finanzpolizei erstattet worden ist (Verstoß gegen § 19 LSD-BG bzw. die dem EuGH-Verfahren zugrundeliegende Vorgängerregelung des § 7b Abs. 3 und 4 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG) vier Arbeitnehmern die Lohnunterlagen nicht in deutscher Sprache bereitgehalten worden sind (Verstoß gegen § 22 LSD-BG; ex § 7d AVRAG).

Zur Sicherstellung des Vollzuges der über die Gesellschaft „Cepelnik“ zu verhängenden Geldstrafe – letztlich wurden Verwaltungsstrafen in der Höhe von 1.000€ + 8.000€ ausgesprochen – verfügte die Finanzpolizei hinsichtlich des noch ausstehenden Werklohnes in der Höhe von 5.200€ einen Zahlungsstopp (§ 34 Abs. 1 LSD-BG; ex § 7m Abs. 1 AVRAG) und es trug die Bezirkshauptmannschaft Bleiburg dem österreichischen Auftraggeber die Hinterlegung dieses Betrages als Sicherheitsleistung auf (§ 34 Abs. 4 LSD-BG; ex § 7m Abs. 3 AVRAG). Der österreichische Auftraggeber hat diesen Betrag bezahlt.

Nach Beendigung der Arbeiten verlangte die Gesellschaft „Cepelnik“ vom österreichischen Auftraggeber einen noch ausstehenden Werklohn in der Höhe von 5.000€. Im zivilgerichtlichen Verfahren vor dem Bezirksgericht Bleiburg machte der österreichische Auftraggeber geltend, dass er diesen Betrag nicht mehr schulde, weil der bereits eine Sicherheitsleistung in dieser Höhe mit schuldbefreiender Wirkung (§ 34 Abs. 6 LSD-BG; ex § 7m Abs. 5 AVRAG) geleistet habe. Vor diesem Hintergrund hat das Bezirks-

gericht Bleiburg das Verfahren ausgesetzt und den Europäischen Gerichtshof ersucht, die Vereinbarkeit der österreichischen Maßnahmen mit dem Unionsrecht zu beurteilen (sogenanntes Vorabentscheidungsverfahren).

Nach Auffassung des EuGH können die in Österreich vorgesehenen Maßnahmen (Zahlungsstopp, Sicherheitsleistung) geeignet sein, Sozialbetrug zu bekämpfen und Missbräuche zu verhindern-

Im Ergebnis hat der EuGH die österreichischen Regeln als unverhältnismäßige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit /Art 56 AEUV) erkannt, dies aus folgenden Gründen:

Der (hier slowenische) Dienstleistungserbringer, gegen den der begründete Verdacht einer Verwaltungsübertretung besteht, hat nicht die Möglichkeit, im Verfahren zur Verhängung eines Zahlungsstopps und einer Sicherheitsleistung zu dem ihm angelasteten Sachverhalt Stellung zu nehmen.

Die Höhe der Sicherheitsleistung ist unabhängig von etwaigen Baumängeln oder anderen Vertragsverstößen des Dienstleistungserbringers. Dies könnte zur Folge haben, dass die Sicherheitsleistung erheblich über dem Betrag liegt, den der Auftraggeber nach Beendigung der Arbeiten zahlen müsste.

Seit dieser Entscheidung ist § 34 LSD-BG (Verhängung eines Zahlungsstopps und einer Sicherheitsleistung zur Sicherstellung eines grenzüberschreitenden Strafvollzuges in der Praxis) nicht mehr bzw. nur mehr sehr eingeschränkt anwendbar. Aus unserer Sicht wäre es wünschenswert, dass anlässlich der kommenden (an sich schon für das Jahr 2019 geplanten) Novelle zum LSD-BG eine EU-rechtskonforme Ausgestaltung erfolgt. Neben der Einräumung einer Parteistellung für den ausländischen Dienstleistungserbringer könnte u.U. erwogen werden, die Sicherheitsleistung unter Berücksichtigung eines wirtschaftsüblichen Haftrücklasses zu bemessen.

# 3

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN FÜR DIE ABWICKLUNG VON ENTSENDUNGEN 1: GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT AM GLEICHEN ORT

Zunächst wurde für den ersten Gehaltsbestandteil, die Entlohnung, im Mai 2018 im EU Parlament die Reform der EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG beschlossen. Diese Anpassung ist Teil des Mobilitätspakets und soll das Credo „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ verwirklichen. Der Begriff der „Mindestlohnsätze“ wurde durch den Begriff der „Entlohnung“ ersetzt. Die Definition, aus welchen Bestandteilen sich diese Entlohnung zusammensetzt, wird dem nationalen Gesetzgeber überlassen. Diese Definition trägt zur Steigerung der Rechtssicherheit bei. Es bleibt abzuwarten, ob es hinsichtlich der Höhe der Entlohnung zu Änderungen kommt oder ob die Umsetzung im LSD-BG bereits ausreichend erfolgt ist. Festgelegt wurden jedenfalls einzelne Voraussetzungen, die bei Entsendungen erfüllt sein müssen.

### **DIE ANTRAGSTELLUNG FÜR ENTSENDUNGEN**

Die betreffende Rechtsgrundlage ist der Artikel 19 Absatz 2 der VO (EG) 987/2009. Die erhöhte Überprüfbarkeit der Voraussetzungen und die damit verbundene geringere Fehleranfälligkeit sind nur einige der Gründe für eine Antragstellung per Antragsformular. Die Antragstellung erfolgt über das Elektronische Datensammelsystem der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) – kurz ELDA. Die Anträge können so rascher und mit geringerem administrativen Aufwand erledigt werden. Sie können aber auch in Papierform oder per Mail bzw. postalisch gestellt werden.

Wird dem Antrag stattgegeben, erhält das entsendende Unternehmen vom Sozialversicherungsträger seines Landes die A1-Entsende-Bescheinigung ausgestellt. Darin wird bestätigt, dass der entsendete Arbeitnehmer nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften dieses SV-Trägers versichert ist und dem SV-System des aufnehmenden Staates nicht unterliegt.

## ANTRAGSFORMULARE (EU, EWR, CH)

 ÖSTERREICHISCHE SOZIALVERSICHERUNG

- Eingangstempel -

### Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat Antrag zur Ausstellung einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften

#### 1. Angaben zum Arbeitnehmer

Vorname	Familien-/Nachname	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich
Geburtsdatum	Geburtsort	Versicherungsnummer	
Staatsangehörigkeit			

#### 1.1. Adresse im Wohnsitzstaat

Straße und Hausnummer	Ländercode	Postleitzahl	Ort
-----------------------	------------	--------------	-----

#### 1.2. Adresse im Beschäftigungsstaat

Straße und Hausnummer	Ländercode	Postleitzahl	Ort
-----------------------	------------	--------------	-----

#### 2. Angaben zum entsendenden Arbeitgeber

Name oder Firma	Beitragskontonummer		
Rechtsform	Firmenbuchnummer		
Straße und Hausnummer	Ländercode	Postleitzahl	Ort
Telefonnummer		E-Mail-Adresse	
Gemessen am Umsatz und am Anteil der beschäftigten Arbeitnehmer übt das Unternehmen mindestens 25 % seiner Geschäftstätigkeit in Österreich aus: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein			
Der Arbeitgeber beschäftigt neben internem Verwaltungspersonal weitere Arbeitskräfte in Österreich: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein			
Der Arbeitgeber ist dem folgenden Wirtschaftssektor zugehörig:			
<input type="checkbox"/> Landwirtschaft, Jagd, Fischerei <input type="checkbox"/> Bau <input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Sonstiger Sektor		<input type="checkbox"/> Dienstleistungssektor <input type="checkbox"/> Groß- und Einzelhandel <input type="checkbox"/> Beherbergung, Gaststätten <input type="checkbox"/> Finanzen, Versicherungen, Immobilien, Leasing <input type="checkbox"/> Verkehr, Nachrichtenübermittlung <input type="checkbox"/> Gesundheit, Veterinär, Soziales	

Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat, Stand: Juli 2017

Seite 1 von 2

#### 3. Angaben zur Entsendung

Beschäftigungsstaat, in den der Arbeitnehmer entsandt wird	Bezeichnung der Beschäftigungsstelle		
Straße und Hausnummer	Ländercode	Postleitzahl	Ort
Telefonnummer		E-Mail-Adresse	
Keine feste Beschäftigungsstelle im Beschäftigungsstaat: <input type="checkbox"/>			

#### 3.1. Dauer der Entsendung

Die Entsendung ist vertraglich auf Grund der Art der Tätigkeit im Voraus befristet:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Voraussichtliche Dauer der Entsendung:	Beginn: _____ Ende: _____

#### 3.2. Beschäftigungsverhältnis des zu entsendenden Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist beim Arbeitgeber beschäftigt seit: _____	
Art der Tätigkeit, die der Arbeitnehmer ausübt: _____	
Der Arbeitnehmer ist einem zuvor vom Arbeitgeber in den Beschäftigungsstaat entsandten Arbeitnehmer mit gleicher Tätigkeit ab: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Wenn „ja“, geben Sie bitte die Gründe an, die diese Abfolge erforderlich machen: _____	
Der Arbeitnehmer wurde vom Arbeitgeber in den letzten zwei Monaten vor dem aktuellen Entsendetermin im Beschäftigungsstaat eingesetzt: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Der Arbeitnehmer wird von dem Unternehmen, zu dem er vom Arbeitgeber entsandt wird, einem anderen Unternehmen überlassen: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	

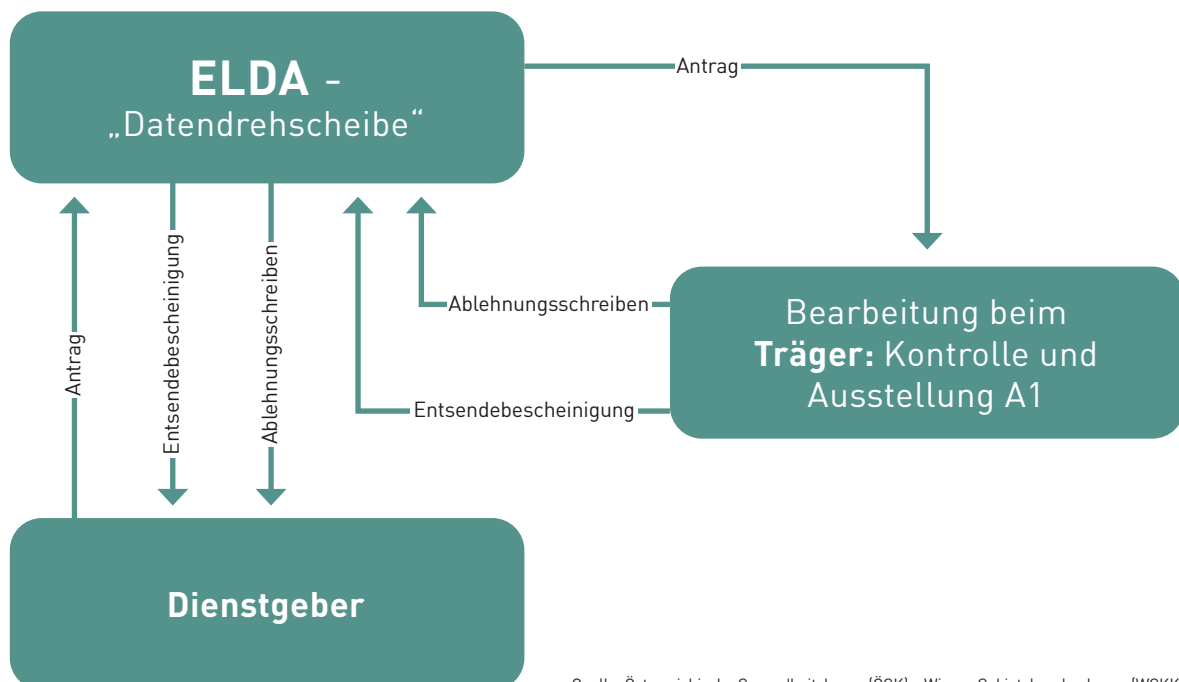
#### 4. Erklärung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber des zu entsendenden Arbeitnehmers erklärt ausdrücklich, alle Angaben vollständig und richtig gemacht zu haben. Dem Arbeitgeber ist bekannt, dass die Angaben sowohl in Österreich als auch im Beschäftigungsstaat von den zuständigen Behörden kontrolliert werden. Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass die gemachten Angaben nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen, kann die ausgestellte Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften auch rückwirkend widerrufen werden. In einem solchen Fall würden die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates zur Anwendung gelangen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zuständigen österreichischen Krankenkassen umgehend zu informieren, wenn (i) der Arbeitnehmer doch nicht entsandt wurde oder (ii) die Entsendung länger als zwei Monate unterbrochen oder vorzeitig beendet wird.

Ort und Datum

Unterschrift und Stempel des Arbeitgebers

## ADMINISTRATIVES (EU, EWR, CH)



Quelle: Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) – Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK)

## 4 RECHTLICHE GRUNDLAGEN FÜR DIE ABWICKLUNG VON ENTSENDUNGEN 2: BIS 24 MONATE ENTSENDUNG GILT DAS SOZIALVERSICHERUNGS-SYSTEM DES ENTSENDENDEN STAATES

Für die Wettbewerbsgerechtigkeit ausschlaggebend sind auch die Zahlungen für die Sozialversicherung, die auf dem Bruttolohn bzw.- gehalt aufbauen. Die Sätze sind in den einzelnen Mitgliedsstaaten unterschiedlich hoch. Arbeitnehmer, die aus einem Land mit niedrigeren SV-Sätzen entsandt werden und diesem Sozialversicherungs-System unterliegen, verursachen daher einen niedrigeren Personalaufwand als heimische Arbeitnehmer. Auch hier kam es in der Folge zu Urteilen auf gesamteuropäischer Ebene durch den EuGH, die Klarheit in der Frage bringen sollten, nämlich nach welchem Sozialversicherungssystem der entsandte Arbeitnehmer versichert ist, dem des entsendenden oder dem des aufnehmenden Landes. Es wurde dabei geklärt, wie bindend eine ausgestellte A1-Bescheinigung ist, die den entsandten Arbeitnehmer nach dem Sozialversicherungs-System des entsendenden Staates versichert.

Festgelegt wurde, dass die A1-Bescheinigung (Versicherung nach dem Sozialversicherungs-System des entsendenden Staates) gilt, wenn die Entsendung nicht länger als 24 Monate dauert und durch die Entsendung kein anderer Arbeitnehmer abgelöst wird.

### 4.1. ZUR BINDEWIRKUNG DER A1-BESCHEINIGUNG

Entscheidend ist bei jedem grenzüberschreitenden Einsatz eines Arbeitnehmers die Frage des anwendbaren Sozialversicherungssystems. Gemäß den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 kann dabei **immer nur ein Sozialversicherungssystem** für einen Arbeitnehmer Anwendung finden:

- Im Grundsatz ist der Arbeitnehmer immer dort sozialversicherungspflichtig, wo er seine Tätigkeit ausübt.
- Eine entscheidende Ausnahme davon normiert Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004 für diejenigen Fälle, in denen ein Arbeitnehmer **zeitlich begrenzt (auf 24 Monate)** in einen anderen Staat entsandt wird, sofern er keinen anderen Arbeitnehmer ablöst (sog. „**Ablöseverbot**“): Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall weiterhin in seinem heimischen Beschäftigungsstaat sozialversicherungspflichtig.

Die Bindungswirkung der A1-Bescheinigung ist daher eine starke. Sie würde sogar bei späterem Erlass und rückwirkend gelten. Der entsandte Arbeitnehmer unterliegt dem Sozialversicherungs-System des

entsendenden Staates außer die Entsendung dauert mehr als 24 Monate und/oder es erfolgt dadurch eine Ablöse eines anderen Arbeitnehmers.

Auch im Falle des Verstoßes gegen das Ablöseverbot würde das A1-Formular seine Bindungswirkung weiter entfalten. Der österreichische Sozialversicherungsträger müsste den ausländischen Träger, der das A1-Formular ausgestellt hat, auffordern, dieses aufzuheben. A1-Formulare mit einer Entsendedauer von über 24 Monaten werden im allgemeinen von keinem Sozialversicherungsträger ausgestellt, außer es liegt eine Ausnahmegenehmigung vor.

Dies bedeutet für Unternehmen jetzt mehr Rechtssicherheit, sobald eine A1-Bescheinigung der zuständigen Behörde vorliegt bzw. sogar dann, wenn diese rückwirkend erteilt wird.

Die A1-Bescheinigung ist also ein starkes Mittel, um in Fragen der grenzüberschreitenden Personaleinsätze (Entsendung, Scheinselbständigkeit, verdeckte Arbeitnehmerüberlassung etc.) zumindest in sozialversicherungsrechtlicher und strafrechtlicher Hinsicht Rechtssicherheit zu schaffen.

Immer noch regeln die einzelnen Mitgliedstaaten die Mitführverpflichtungen der A1-Bescheinigung sehr unterschiedlich (siehe Anhang).

Nachfolgend werden richtungweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofes näher erläutert:

#### **4.2. DIE ENTSCHEIDUNG ALPENRIND (EUGH C-527/16)**

Der EuGH hat in der Grundsatzfrage aus den Bereichen Entsendung, Scheinselbständigkeit und verdeckter Arbeitnehmerüberlassung in einem Fall entschieden, der seinen Ursprung in der fleischverarbeitenden Industrie hat, aber auf alle Bereiche der

Wirtschaft übertragbar ist. Bei der sogenannten Entscheidung „Alpenrind“ ging es um die Zerlegung von Rinderhälften im Salzburger Unternehmen Alpenrind durch das ungarische Unternehmen Martin-Meat.

Für einen Zwischenzeitraum von ca. zwei Jahren hatte ein anderes ungarisches Unternehmen (Martimpex) die Zerlegung übernommen und in dieser Zeit ungarische Arbeitnehmer in Österreich eingesetzt. Der zuständige ungarische Sozialversicherungsträger stellte für die von Martimpex beschäftigten 250 Arbeitnehmer eine entsprechende A1-Bescheinigung aus, wonach die Arbeitnehmer nach dem ungarischen Sozialversicherungssystem versichert wären. Diese Bescheinigung wurde sogar teilweise rückwirkend und teils sogar erst nach einer Entscheidung des österreichischen Sozialversicherungsträgers, wonach die Arbeitnehmer in Österreich pflichtversichert seien, vom ungarischen Sozialversicherungsträger ausgestellt.

Daraufhin hob das österreichische Bundesverwaltungsgericht (BVwG) die Entscheidungen des österreichischen Sozialversicherungsträgers zur Pflichtversicherung in Österreich auf. Der österreichische Sozialversicherungsträger erhob dagegen insbesondere den Einwand, dass die Bindungswirkung der A1-Bescheinigung nicht absolut sei und der ungarische Träger gegen das sog. Ablöseverbot - ein entsendeter Arbeitnehmer darf nicht einen anderen Arbeitnehmer ablösen - verstoßen habe. In der Folge legte der österreichische Verwaltungsgerichtshof dem EuGH die entscheidungserheblichen Fragen zu den zugrundeliegenden Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 zur Vorabentscheidung vor. Der EuGH stellte in seinem Urteil (C-527/16) fest, dass in der Regel ein Arbeitnehmer dem Sozialversicherungssystem des Mitgliedsstaats, in dem er arbeitet, unterliegt, um insbesondere die Gleichbehandlung aller im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats erwerbstätigen Personen am besten zu gewährleisten.

Nur unter bestimmten Umständen hat der EU-Gesetzgeber die Möglichkeit vorgesehen, dass ein entsandter Arbeitnehmer weiterhin dem Sozialversicherungssystem des Mitgliedsstaats unterliegt, in dem sein Arbeitgeber gewöhnlich tätig ist. Nämlich wenn die Dauer der Entsendung 24 Monate nicht überschreitet und keine Ablöse eines anderen Arbeitnehmers durch den entsendeten Arbeitnehmer erfolgt.

Das **Problem der vorliegenden Entscheidung** liegt darin, dass der ungarische Krankenversicherungsträger für die von den in Ungarn ansässigen Unternehmen „Martin Meat“ und „Martimpex“ nach Österreich zur Zerlegung von Rinderhälften „entsandten“ Arbeitnehmern – insgesamt ging es um 250 Arbeitnehmer – die Bescheinigung A1 ausgestellt hat, obwohl ganz offensichtlich die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Art. 12 Abs. 2 der VO (EG) 883/2004 nicht erfüllt gewesen sind (Verstoß gegen die 24-monatige Höchstdauer und das Ablöseverbot).

In manchen Fällen sind diese Bescheinigungen rückwirkend ausgestellt worden, nachdem die Salzburger Gebietskrankenkasse bereits eine Pflichtversiche-

rung in Österreich festgestellt hat. Dazu kommt, dass die (zur Klärung von zwischen Mitgliedstaaten strittigen Auslegungsfragen zuständige) Verwaltungskommission am 9.5.2016 eine Stellungnahme abgegeben hat, nach der die in Rede stehenden A1-Bescheinigungen nie hätten ausgestellt werden dürfen und widerrufen werden sollten. Dennoch sind diese A1-Bescheinigungen weder vom ungarischen Krankenversicherungsträger widerrufen noch von einem ungarischen Gericht für ungültig erklärt worden.

Vor diesem Hintergrund hat der **Europäische Gerichtshof** erkannt:

Eine A1-Bescheinigung ist für nationale (hier: österreichische) Sozialversicherungsträger und Gerichte verbindlich, wenn sie von den Behörden (Gerichten) des Ausstellungsstaates nicht widerrufen oder für ungültig erklärt worden ist.

Dies gilt auch dann, wenn die Verwaltungskommission zu dem Ergebnis gelangt ist, dass die Bescheinigung zu Unrecht ausgestellt worden ist und widerrufen werden sollte.

#### BEISPIEL:

Entsendet etwa ein österreichisches Unternehmen 10 Mitarbeiter nach Rumänien, um dort an einem von der EU kofinanzierten Projekt mitzuarbeiten, und werden schon nach kurzer Zeit zwei Mitarbeiter nach Österreich zurückgeholt, und für diese beiden zwei andere Mitarbeiter nach Rumänien entsendet, dürfte der österreichische Sozialversicherungsträger, also die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK), für diese

weiteren zwei entsandten Mitarbeiter die Bescheinigung A1, die bestätigt, dass die entsandten Personen weiterhin dem österreichischen Sozialsystem unterliegen, nicht ausstellen. Die betreffenden Personen wären, der EuGH-Entscheidung „Alpenrind“ folgend, somit vom österreichischen Unternehmen in Rumänien bei der Sozialversicherung anzumelden.



Die Bindungswirkung besteht ebenso, wenn ein Mitgliedstaat festgestellt hat, dass der betreffende Arbeitnehmer nach seinen Rechtsvorschriften versichert ist und der „Entsendestaat“ danach rückwirkend die A1-Bescheinigung ausgestellt hat.

Es gibt somit kaum eine Schutzmöglichkeit. Österreich könnte im vorliegenden Fall – mangels Mitwirkung der ungarischen Behörden und Gerichte – nur mit einem Vertragsverletzungsverfahren gemäß Art. 258 AEUV vorgehen. Ansonsten müsste Österreich diese vom EuGH geschaffene Rechtslage, die eine „Flucht aus dem österreichischen Sozialversicherungsrecht“ möglich macht, gegen sich gelten lassen.

Erstrebenswert wäre indessen, gem. VO (EG) 883/2004 verbesserte Rechtsschutzmöglichkeiten bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Mitgliedstaaten vorzusehen; insbesondere dann, wenn der Vorwurf des Missbrauches im Raum steht. Die VO könnte z.B. anordnen, dass Entscheidungen der Verwaltungskommission die Mitgliedsstaaten binden.

Es ist zu hinterfragen, dass Mitgliedstaaten A1-Bescheinigungen ohne Weiteres rückwirkend ausstellen können (weder die VO 883/2004 noch die VO 987/2009 enthalten dazu Regeln). Andererseits ist zu prüfen, ob das Ablöseverbote – so, wie es der EuGH auslegt – nicht zu eng gefasst ist.

#### 4.3. DIE ENTSCHEIDUNG ANDRITZ (EUGH C-64/18)

Wie sensibel man in der europäischen Rechtsprechung im Umgang mit Lohn- und Sozialdumping ist, zeigt auch eine andere Entscheidung. Das EuGH Urteil in der Sache Andritz betraf folgenden Rechtsfall: Eine österreichische Aktiengesellschaft wurde mit

der Sanierung einer Kesselanlage beauftragt, die AG bediente sich zur Auftrags Erfüllung einer kroatischen Gesellschaft, die für die Durchführung der Arbeiten Arbeitnehmer nach Österreich entsandte. Die österreichische Finanzpolizei führte eine Kontrolle auf der Baustelle durch, bei der ihr **nicht die vollständigen Lohnunterlagen aller Arbeitskräfte** vorgelegt werden konnten.

Im Verwaltungsstrafrecht versteht man unter dem **Kumulationsprinzip**, dass Strafen nebeneinander zu verhängen sind, wenn jemand durch mehrere selbständige Taten mehrere Verwaltungsübertretungen begeht.

Im gegenständlichen „Andritz-Fall“ (EuGH 12.9.2019, C 64/18 Maksimovic) ist vier Vorstandsmitgliedern der in Österreich ansässigen Andritz AG zum Vorwurf gemacht worden, dass hinsichtlich 217 von Kroatien nach Österreich überlassenen Arbeitnehmern keine vollständigen Lohnunterlagen vorgelegen und überdies hinsichtlich 200 (kroatischen und drittstaatsangehörigen) Arbeitern keine Beschäftigungsbewilligungen eingeholt worden seien. Zuzugabe des Kumulationsprinzips verhängte die Bezirkshauptmannschaft Murtal über jedes der vier Vorstandsmitglieder der Andritz AG existenzvernichtende Verwaltungsstrafen, nämlich Geldstrafen in der Höhe von insgesamt 5.004.000€ und für den Fall der Uneinbringlichkeit Ersatzfreiheitsstrafen im Ausmaß von insgesamt 3.336 Tagen.

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat diesen Fall dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt. Der EuGH hat in der Verhängung von Geldstrafen „für jeden Arbeitnehmer kumulativ und ohne Beschränkung“ wegen der Nichteinhol-

lung verwaltungsbehördlicher Genehmigungen und der Bereithaltung von Lohnunterlagen eine nicht verhältnismäßige Beschränkung der europäischen Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV) gesehen. Der österreichische Verwaltungsgerichtshof hat in einem anderen – ebenfalls die Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache betreffenden - Fall auf das Urteil EuGH 12.9.2019, C 64/18 „Maksimovic“, Bezug genommen und entschieden, dass zufolge des „Andritz-Urteiles“ das Kumulationsprinzip jedenfalls

bei der Pflicht zur Bereithaltung der Lohnunterlagen außer Betracht zu bleiben hat.

Offen bleibt somit, inwieweit eine Kumulation von Verwaltungsstrafen im Kernbereich des Lohn- und Sozialdumping, also der tatsächlichen wesentlichen Unterentlohnung von nach Österreich entsandten bzw. in Österreich beschäftigten Arbeitnehmern, zulässig ist. Fest steht aber, dass anlässlich der kommenden Novelle zum LSD-BG eine wesentliche Entschärfung der Verwaltungsstrafbestimmungen zu erfolgen hat.

#### ZUM KUMULATIONSPRINZIP IM ÖSTERREICHISCHEN VERWALTUNGSSTRAFRECHT

Das Kumulationsprinzip des österreichischen Verwaltungsstrafrechts besagt: Treffen mehrere Verwaltungsübertretungen zusammen, dann sind die Strafen nebeneinander zu verhängen. Der EuGH urteilte in der Entscheidung Andritz, dass das im österreichischen Verwaltungsrecht vorherrschende Kumulationsprinzip bei der mehrfachen Begehung von Verwaltungsstraftaten mit der EU-Dienstleistungsfreiheit nicht in Einklang steht.

Die konkreten österreichischen Regelungen (Kumulationsprinzip, etc.) waren unverhältnismäßig. Begründung: In der Rs Andritz (EuGH C-64/18) hat der EuGH nämlich entschieden, dass das Zusammentreffen von 1.) Kumulationsprinzip, 2.) Mindeststrafen, 3.) Verfahrenskostenbeitrag und 4.) Ersatzfreiheitsstrafen dem Unionsrecht entgegenstehen. Das Kumulationsprinzip für sich genommen ist hingegen nicht als unverhältnismäßig zu beurteilen. Das hat der EuGH in seiner Entscheidung klar ausgesprochen. Somit bedeutet dies noch nicht das Ende des im österreichischen Verwaltungsstrafrecht vorgesehenen Kumulationsprinzips.

# 5 DIE NEUE ENTSENDE-RICHTLINIE DER EU (2018/957/EU)

Die politische Diskussion um die Entsendethematik wurde durch die neue Richtlinie 2018/957/EU, die am 9. Juli 2018 veröffentlicht worden ist, aktualisiert. Die EU-Mitgliedstaaten haben die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, bis zum 30. Juli 2020 zu erlassen. Bis dahin ist weiterhin die Richtlinie 96/71/EG anzuwenden.

Was die Neuregelungen betrifft, die die Mitgliedstaaten zu erlassen haben, sind zwei Neuerungen erwähnenswert:

- In Zukunft sollen während der Entsendung nicht nur die **Entgeltregeln** des Staates gelten, in welchen der Mitarbeiter entsandt wird.
- Die Mitgliedstaaten haben Regelungen zu schaffen, wonach das entsendende Unternehmen auch **Zulagen oder Kostenerstattungen** zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu leisten hat. Das ist ein wichtiger Schritt in Richtung Wettbewerbsgleichheit. Im neuen Art 3 Abs 1a wird erstmals definiert, was eine **Langzeitentsendung** ist: Dies ist eine Entsendung, deren tatsächliche Entsendedauer mehr als 12 Monate beträgt. Eine Verlängerung auf 18 Monate kann vorgesehen werden. Um Umgehungen einer Befristung von 12 bzw. 18 Monaten auszuschließen, muss die Entsendedauer zusammengerechnet werden, wenn ein entsandter Arbeitnehmer durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer ersetzt wird, der die gleiche Tätigkeit am gleichen Arbeitsort ausführt. Dabei ist auf die Art

der zu erbringenden Dienstleistung oder der durchzuführenden Arbeit und der Anschrift(en) des Arbeitsplatzes abzustellen.

Fazit: Nunmehr wird gem. Art 3 Abs.1a Entsende-richtlinie eine klare zeitliche Grenze eingezogen. Wenn die tatsächliche Entsendedauer mehr als 12 Monate beträgt, gilt der Arbeitnehmer als langzeitentsendet. Für eine Verlängerung auf 18 Monate genügt die Vorlage einer mit einer Begründung versehenen Mitteilung.

Derartige Langzeitentsendungen sollen zur Folge haben, dass nicht nur die entsprechende Entlohnung zu gewährleisten ist, sondern auch Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu leisten sind und dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmestaates angewendet werden müssen. Die Neuregelung der Langzeitentsendungen definiert die Rechtsansprüche der einzelnen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber.

Die neue Richtlinie 2018/957/EU legt fest, dass die Mitgliedstaaten ab dem 30. Juli 2020, dort wo notwendig, ihre nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Schutze der aus dem EU-Ausland entsandten Mitarbeiter an die Vorgaben der Richtlinie anzupassen haben. Österreich hat einen vergleichsweise geringen Anpassungsbedarf. Es bleibt daher abzuwarten, welche Gesetzesentwürfe die Arbeitsministerin dazu ausarbeiten lässt.

## RICHTLINIE **ALT** (RL 96/71/EG)

Bereits mit der Richtlinie 96/71 wurde der Schutz entsandter Arbeitnehmer während ihrer Entsendung im Verhältnis zur Dienstleistungsfreiheit sichergestellt, indem zwingende Vorschriften in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer festgelegt wurden. Die RL 96/71/EG trägt den Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind.

Dies gilt vor allem für

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlten Mindestjahresurlaub; sowie
- c) Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme.

Die Richtlinie verpflichtet

- Österreich dazu, dafür zu sorgen, dass für jene Mitarbeiter, die von slowenischen Unternehmen nach Österreich entsandt werden, die in Österreich geltenden arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten sind, und
- Slowenien dazu, dafür zu sorgen, dass für jene Mitarbeiter, die von österreichischen Unternehmen nach Slowenien entsandt werden, die in Slowenien geltenden arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten sind.

Dies hat bei einer Entsendung nach Slowenien idR keine Auswirkung, weil die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für die von österreichischen Unternehmen dorthin entsandten Mitarbeiter ohnedies nach österreichischem Recht zu beurteilen, und damit in aller Regel ohnedies günstiger sind, als die slowenischen Regelungen.

## RICHTLINIE **NEU** (RL 2018/957/EU)

Diese neue Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen besagt, dass die Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in ihrem Grundsatz weiterhin maßgeblich ist und sieht nur wenige Änderungen vor.

### **Aufwandersatz und Zulagen:**

Entsandte Arbeitnehmer sollen Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung der Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten erhalten wie gebietsansässige Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat. Dies sollte auch für Ausgaben gelten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in den Aufnahmemitgliedstaat reisen müssen.

### **Regelung für Entsendungen von mehr als 12 Monaten:**

Bei Entsendezeiträumen von über 12 Monaten sollen die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass die Unternehmen, die Arbeitnehmer in ihr Hoheitsgebiet entsenden, diesen Arbeitnehmern - neben der Gewährung von Mindestlöhnen - zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die für die Arbeitnehmer in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, verbindlich gelten.

### **Leiharbeiter:**

In der RL 2008/104/EG gilt bereits der Grundsatz, dass für Leiharbeiter die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen so zu gelten haben, als wären sie von dem entleihenden Unternehmen für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden. Dieser Grundsatz wird mit der RL 2018/957 auch auf Leiharbeiter ausgedehnt, die in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt werden.

### **Vergleichbarkeit der Entlohnung:**

Beim Vergleich der Entlohnung des entsandten Arbeitnehmers mit der geschuldeten Entlohnung gemäß dem nationalen Recht des Aufnahmemitgliedstaats sollte der Bruttobetrag der Entlohnung berücksichtigt werden. Dabei sollten nicht die einzelnen Bestandteile der Entlohnung, sondern die Bruttobeträge der Entlohnung insgesamt verglichen werden.

### **Sanktionsmechanismus:**

Um Missbräuche im Falle der Unterauftragsvergabe zu bekämpfen und die Rechte entsandter Arbeitnehmer zu schützen, sollen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Haftung bei Unteraufträgen sicherzustellen, sowie die Koordinierung zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten sowie die Zusammenarbeit auf Unionsebene bei der Bekämpfung von Betrug im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern verstärken.

## 6 ELEKTRONISCHE ABWICKLUNG VON ENTSENDUNGEN ZUR VERMEIDUNG VON LOHN- UND SOZIALDUMPING (EESSI)

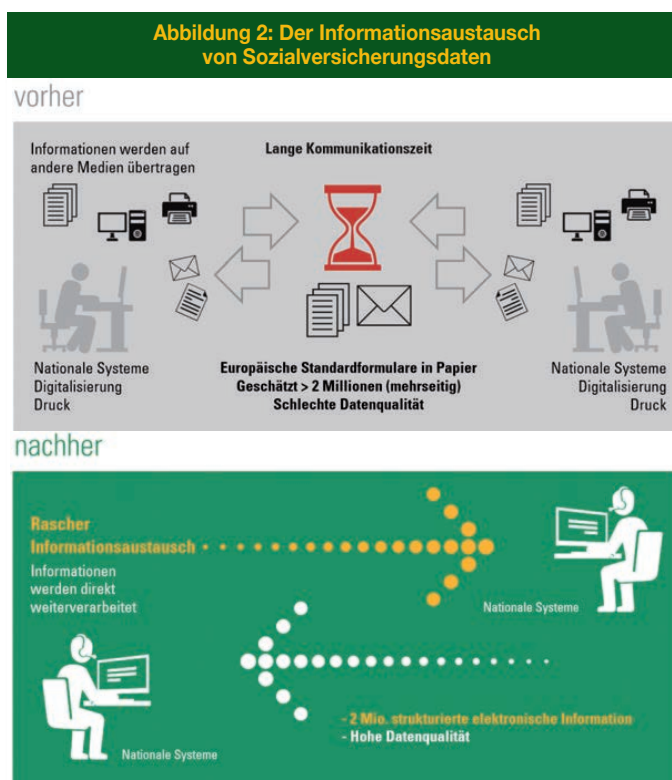
Entsendungen können digital abgewickelt werden und damit besteht die Chance, dass die Umsetzung der noch zu schaffenden Rechtslage von Anfang an mit der entsprechenden praxisorientierten elektronisch unterstützten Abwicklung koordiniert werden kann. Die digitale Übersendung der A1-Formulare von österreichischen Sozialversicherungsträgern etwa zu slowenischen Sozialversicherungsträgern trägt dazu bei, Sozialmissbrauch zu verhindern. Österreich hat hier die Vorreiterrolle in der EU übernommen. Gemeinsam mit Slowenien hat es Österreich nämlich geschafft, dass bereits ab Dezember 2018, Vollbetrieb ab Jänner 2019, mit dem elektronischen Datenaustausch in Produktion gegangen worden ist. Gerade in diesen Zeiten ist der rasche Austausch der relevanten Informationen zwischen den Mitgliedsstaaten und ihren Trägern über die nationalen Zugangsstellen (in Österreich ist die einzige Zugangsstelle der Dachverband der Sozialversicherungsträger, Abteilung für internationale und europäische Angelegenheiten der Sozialversicherung) von besonderer Bedeutung, damit die Koordination funktioniert.

Trotz der Neuerungen in der Entsenderichtlinie 2018/957/EU sind Unternehmen bei der Entsendung von Mitarbeitern mit einem hohen Verwaltungsaufwand konfrontiert. Nachteilig für Unternehmen ist die Tatsache, dass bei Entsendungen in das EU-Ausland die Unternehmen nicht nur

die gesetzlichen Bestimmungen zu prüfen haben, sondern dass sie sich auch vermehrt mit ausländischen Kollektivverträgen auseinandersetzen müssen. Das führt zu einem großen administrativen Mehraufwand. Der elektronische Datenaustausch von Sozialversicherungsinformationen bringt daher wesentliche administrative Erleichterungen für Unternehmer.

- 2018 gab es mehr als 50.000 Österreicher, die von Österreich aus in das EU-Ausland entsendet wurden und 141.000 EU-Ausländer, die aus dem Ausland nach Österreich entsendet wurden. Die meisten kamen aus Slowenien.
- Es gab 622.000 Fälle, wo Österreicher im EU-Ausland krankenbehandelt wurden,
- 185.000 Fälle, wo Österreicher im EU-Ausland Pensionszahlungen empfangen.
- Die dadurch anfallende grenzüberschreitende Administration ist enorm.

Eine Differenzierung erfolgt nun durch den elektronischen Austausch von Sozialversicherungsdaten. Die mühsame und zeitintensive Administration in Papierform gehört der Vergangenheit an. Damit wird die gegenwärtig intensiv geforderte Erkennung von Sozialmissbrauch enorm erleichtert. Österreich ist EU-Vorreiter, seit 01.01.2019 ist das IT-Programm EGDA (elektronischer grenzüberschreitender Datenaustausch) und seit 01.07.2019

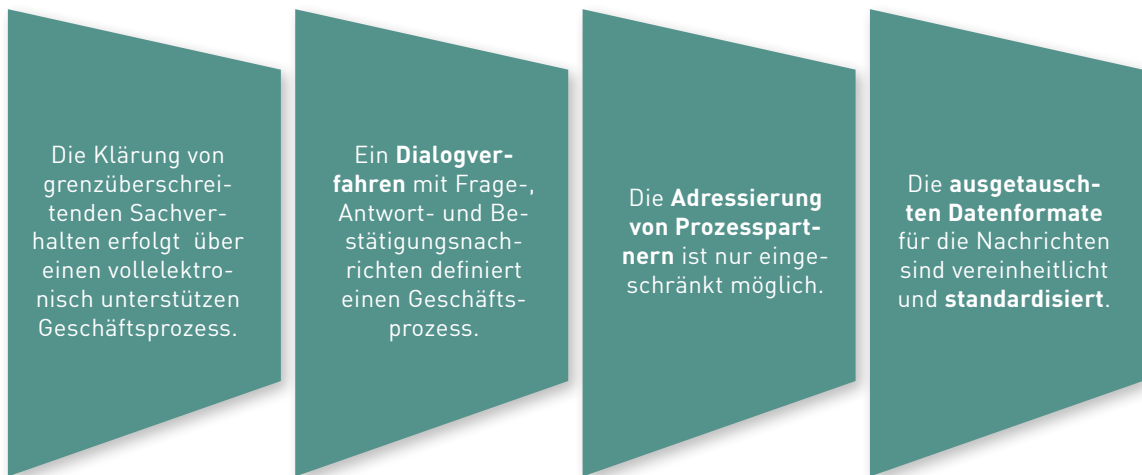


Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hrsg.), Soziale Sicherheit. Fachzeitschrift der österreichischen Sozialversicherung. Ausgabe Dezember 2019. S. 527.

die Plattform EESSI (elektronischer Austausch von Sozialversicherungsdaten) online. Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger hat es gemeinsam mit Slowenien geschafft, bereits ab Dezember 2018 bzw. Vollbetrieb ab Jänner 2019 mit dem elektronischen Datenaustausch in Produktion zu gehen. Gerade in diesen Zeiten ist der rasche Austausch der relevanten Informationen zwischen den Mitgliedsstaaten und ihren Trägern über die nationalen Zugangstellen (in Österreich ist die einzige Zugangsstelle der Dachverband der Sozialversicherungsträger, Abteilung für internationale und europäische Angelegenheiten der Sozialversicherung) von besonderer Bedeutung, damit die Koordination funktioniert. In EESSI gibt es rund 100 Geschäftsfälle (Business Use Cases – BUC), für jeden BUC ist pro teilnehmende Staat eine gesonderte Freischaltung notwendig.






Österreich hat als erstes Land in Europa eine Freigabe der EU-Kommission für das elektronische Datenaustauschsystem – in diesem Fall mit Slowenien – erhalten, weitere Länder folgten. Nachdem seitens der EU die erforderliche Infrastruktur geschaffen werden konnte und nach Ablauf einer 2-jährigen Übergangszeit, erfolgt seit 1.7.2019 der Austausch über EESSI. Der Datenaustausch erfolgt nachweislich seitdem schneller, effizienter, präziser, fälschungssicherer. Das ist ein Riesenschritt für mehr soziale Sicherheit in Europa. Heimische Behörden können die Rechtsdokumente für Arbeitnehmer, die aus dem Ausland nach Österreich entsendet wurden, einfacher und besser nachvollziehen und überprüfen. EESSI ermöglicht nicht nur den Austausch von A1-Formularen, sondern findet auch in vielen anderen Bereichen der Sozialversicherung Anwendung, wie beispielsweise

## DIE SCHRITTE ZUR KLÄRUNG EINES SACHVERHALTS IN EESSI



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hrsg.), Soziale Sicherheit, Fachzeitschrift der österreichischen Sozialversicherung, Ausgabe Dezember 2019, S. 526.

## DIE VORTEILE DES DATENAUSTAUSCHS IN EESSI

-  Eine schnellere Bearbeitung von Anträgen durch Sachbearbeiter.
-  Die effektive Berechnung und Auszahlung von Leistungen.
-  Ein standardisierter Informationsfluss zwischen Mitgliedstaaten.
-  Eine mehrsprachige Kommunikation dank gemeinsamer strukturierter Dokumente.
-  Eine optimierte Prüfung und Erhebung von Daten.

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hrsg.), Soziale Sicherheit, Fachzeitschrift der österreichischen Sozialversicherung, Ausgabe Dezember 2019, S. 526.

se in Leistungsfragen bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen oder Alterspensionen. Papierbasierte Geschäftsprozesse sind in Österreich 2019 komplett in eine digitale Plattform überführt worden. Der standardisierte Informationsfluss zwischen den EU-Ländern und die Optimierung der Datenerhebung unterstützen Österreich dabei, Lohn- und Sozialdumping zurückzudrängen.

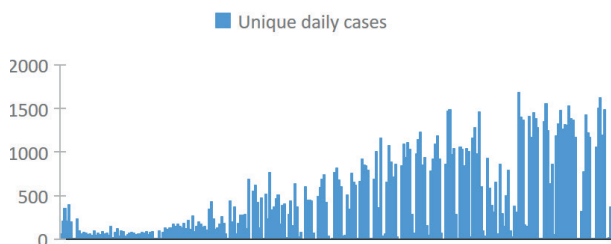
Aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen wird die Umsetzung des elektronischen grenzüberschreitenden Datenaustauschs zur Klärung von grenz-

übergreifenden Sachverhalten aktuell für fast einhundert Geschäftsprozesse in allen Bereichen der sozialen Sicherheit erfolgreich umgesetzt.

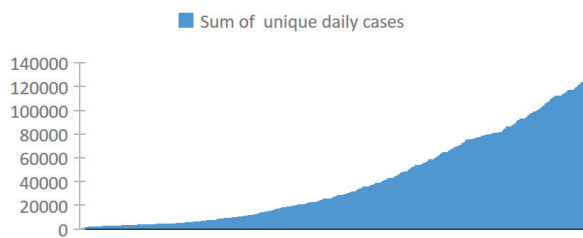
Der Datenaustausch über die Plattform EESSI sorgt nachweislich für eine schnellere Bearbeitung von Anträgen durch Sachbearbeiter, eine effektivere Berechnung und Auszahlung von Leistungen, einen standardisierten Informationsfluss zwischen den Ländern der EU und eine optimierte Prüfung und Erhebung von Daten der Sozialversicherung. EESSI ist nachweislich ein exzellentes Instrument zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping in Europa.



Total number of daily BUCs



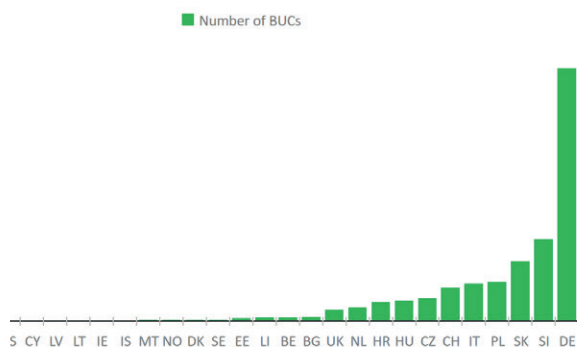
Total number of daily BUCs



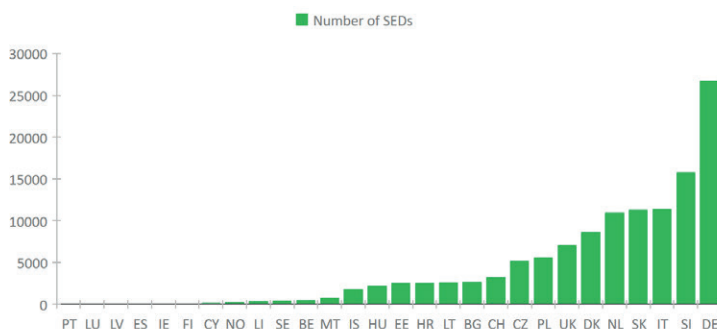
Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger (Hrsg.), Elektronischer Grenzüberschreitender Datenaustausch (EGDA), Status Quo vom 03.03.2020. Die Grafik zeigt im Zeitablauf den Datenaustausch via EESSI zwischen dem Dachverband der Sozialversicherungsträger und den Mitgliedstaaten der EU/EWR-Staaten sowie der Schweiz.

**Erläuterung:** Der elektronische Datenaustausch erfolgt über verschiedene Geschäftsprozesse, die in der Folge als „Business Use Cases (BUCs)“ bezeichnet werden. Die Fachdaten werden über strukturierte elektronische Dokumente übermittelt, welche in der Folge als „SEDs“ bezeichnet werden. Die Kontakt- und Adressinformation wird den Mitgliedstaaten über ein elektronisches Verzeichnis („Institution Repository“) zur Verfügung gestellt. Die Verknüpfung des nationalen Systems mit der EESSI-Plattform erfolgt über ein oder mehrere nationale Zugangsstellen, die in der Folge als „Access Points“ bezeichnet werden.

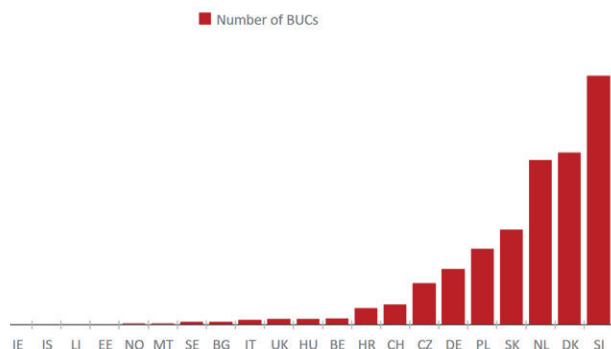
Austria as CaseOwner



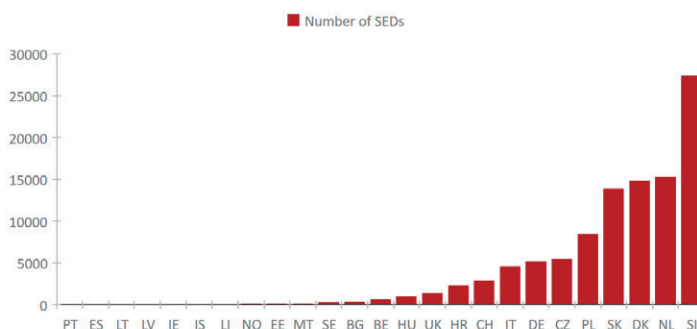
Austria as Sender



Austria as Counterparty



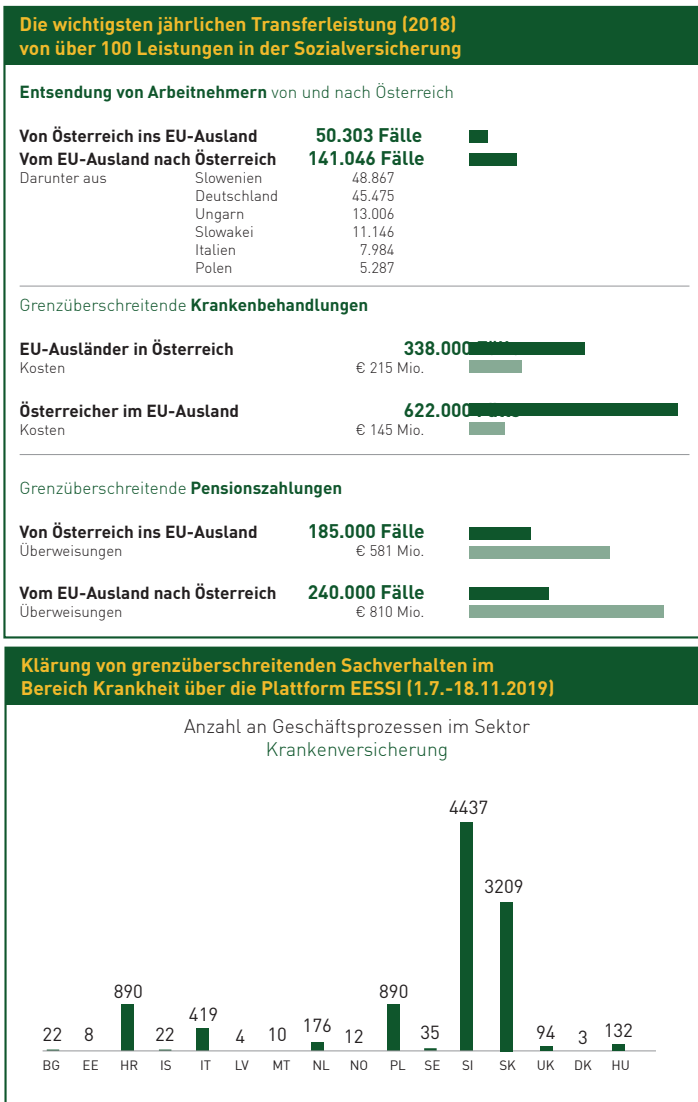
Austria as Receiver



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger (Hrsg.), Elektronischer Grenzüberschreitender Datenaustausch (EGDA), Status Quo vom 03.03.2020.

## 7 ANHANG

### TRANSFERLEISTUNGEN IN DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNG



## ROLLOUT VON EESSI IN EU-EWG STAATEN UND CH



- Erster Partner
- Letzter Partner
- XX Nachbarland



Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger [HVB]

## A1 – BESCHEINIGUNGEN FÜR KURZE DIENSTREISEN UND ENTSENDUNGEN IM ÜBERBLICK

A1 - Bescheinigungen für kurze Dienstreisen und Entsendungen		
Land	Verwaltungspraxis	Sonstiges
Belgien,	Belgien: Mitarbeiter -müssen das A1-Formular mitführen.	Kontrollen werden vom Belgischen Landesamt für die Soziale Sicherheit durchgeführt und Strafen verhängt
Luxemburg	Siehe Belgien!	Kontrollen werden von der Luxemburger Gewerbeaufsicht ITM und Strafe verhängt
Bulgarien	Kontrollen selten, Formular kann sanktionsfrei nachgereicht werden	Keine gesetzlich festgelegten Bußgelder
Dänemark	Keine Mitführungspflicht	Es wird empfohlen das Formular mitzuführen, Strafen gibt es keine.
Deutschland	Keine Mitführungspflicht, bei Kontrolle ist Nachreichen sanktionslos möglich	
Estland	Keine Mitführungspflicht	Die Mitführung wird nicht geprüft, es kann jedoch die Vorlage angefordert werden (z.B. Finanzamt)
Lettland	Keine Mitführungspflicht	<a href="#">State Labour Inspectorate Latvia</a> und <a href="#">State Border Guard Latvia</a> führen Kontrollen durch, nachreichen ist sanktionslos möglich
Litauen	Keine Mitführungspflicht	Bei „klassischen“ Entsendungen ist die Mitführung verpflichtend, die Strafhöhe wird fallbezogen entschieden
Finnland	Für kurze Arbeitsreisen oder Entsendungen muss keine A1-Bescheinigung vorliegen. Falls das jeweilige innerstaatliche Recht das Mitführen einer A1-Bescheinigung vorsieht, muss diese nachträglich vorlegt werden.	Nach dem „Auftraggeberhaftungsgesetz“ (Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out) sind kurze Tätigkeiten ausgenommen.
Frankreich	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auch bei kurzen Dienstreisen (Messen, Seminare etc.) muss eine A1-Bestätigung bereits im Vorhinein vorliegen</li> </ul>	Da keine Anmeldung mehr möglich, ist unklar, wie die Behörden überprüfen können, ob ein Antrag auf die Bescheinigung ausgestellt

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei fehlender oder nicht beantragter A1 - Bestätigung wird eine Pauschalstrafe verhängt.</li> </ul>	wurde. Es liegt alleine im Ermessen des Arbeitsinspektors, ob ein Nachreichen innerhalb von 24h möglich ist. Auch die Strafhöhe liegt in seinem Ermessen.
Griechenland,	Keine Mitführungspflicht	Als Besucher von Veranstaltungen keine Mitführungspflicht, jedoch als Vortragender.
Irland	Es werden keine Strafen verhängt, falls die A1-Bescheinigung bei kurzen Dienstreisen nicht mitgeführt wird.	
Island	<b>Es liegt bis dato keine Stellungnahme vor!</b>	<b>Wird nachgereicht.</b>
Italien	Bei Dienstreisen finden kaum Kontrollen statt, aber es wird empfohlen, das A1-Formular mitzuführen. Verstärkte Kontrollen gibt es in den Branchen Bau und Transport.  In Norditalien, besonders im Raum Bozen, wird verstärkt kontrolliert. Das A1-Formular muss mitgeführt werden, da die verhängten Strafen zwischen 3.000 - 10.000 Euro betragen. Zudem werden Fahrzeuge (LKW) sichergestellt und pro Tag bis zu 400 Euro Abstellgebühr verrechnet.	Es finden aufgrund von Personalmangel kaum Kontrollen im Süden des Landes statt.
Kroatien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitführen eines A1-Formulars in Kroatien ist bei Besuchen von Seminaren, Konferenzen, Messen oder Kundenbesuchen nicht notwendig,</li> <li>Bei wirtschaftlichen Tätigkeiten ist das Mitführen des Formulars grundsätzlich ab dem ersten Tag notwendig, kann jedoch sanktionlos nachgereicht werden.</li> <li>Verhängung von Strafen bei Nichtbefolgung .</li> </ul>	Bei einer „klassischen“ Entsendung muss das A1-Formular immer mitgeführt werden.
Liechtenstein	Keine Mitführungspflicht	
Malta	<b>Es liegt bis dato keine Stellungnahme vor!</b>	<b>Wird nachgereicht.</b>
Niederlande	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurze Dienstreisen fallen nicht unter Entsendungen (zB Kundenbesuche, Schulungen, Teilnahme an Konferenzen), weshalb das Mitführen eines A1-Formulars nicht notwendig ist.</li> <li>Es werden keinerlei Kontrollen durchgeführt</li> </ul>	Es wird jedoch die Mitnahme der E-Card für den Krankheitsfall und das Mitführen eines Identitätsausweises empfohlen.

Norwegen	Es liegt bis dato keine Stellungnahme vor!	Wird nachgereicht.
Polen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich ist die A1-Bescheinigung im Falle einer Dienstleistungserbringung mitzuführen</li> <li>Bei einer Dienstreise (Kundenbesuche, Seminare, Messen, etc.) kann das Formular sanktionslos nachgereicht werden.</li> </ul>	
Portugal	Es besteht für kurze Dienstreisen (zB geschäftliche Besprechungen oder Kundenkontakte) keine Mitführungspflicht der A1- Bescheinigung	
Rumänien	Vorlage einer A1-Bescheinigung wird bei kurzen Dienstreisen nicht verlangt.	Aufgrund von Personalmangel erfolgen nicht sehr viele Kontrollen.
Schweiz	Siehe Deutschland	
Slowakei	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorlage einer A1-Bescheinigung wird bei kurzen Dienstreisen nicht verlangt</li> <li>Sanktionsloses Nachreichen des Formulars ist möglich</li> <li>Bei Kontrollen wird keine Geldstrafe verhängt.</li> </ul>	
Slowenien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich gilt bei kurzen Entsendungen, dass eine A1-Bescheinigung mitzuführen ist</li> <li>Für Seminare, Konferenzen, Messe- oder Kundenbesuche ist dies nicht notwendig, weil dies als Dienstreise / Geschäftsreise deklariert werden kann</li> </ul>	
Spanien	Bei kurzen Dienstreisen, bei denen keine Dienstleistungen für in Spanien ansässige Unternehmen durchgeführt werden (zB Messe- oder Kongressbesuche oder von Firmengesprächen), ist keine A1-Bescheinigung notwendig.	Reisen, die nicht länger als 8 Tage andauern, sind von der Mitführungspflicht ausgenommen. Bei einer Reisedauer von über 8 Tagen gibt es eine Mitführungspflicht. Verstöße werden mit hohen Geldstrafen geahndet.
Schweden	Keine Kontrollen der A1-Bescheinigung	
Tschechien	Bei kurzen Dienstreisen (bis zu einer Woche) ist es nicht notwendig, eine A1-Bescheinigung mitzuführen. Darunter fallen u.a. Geschäftsverhandlungen, Teilnahmen an Konferenzen, Besuche und Teilnahmen an Messen oder Ausbildungen.	Wenn es sich um eine „klassische“ Entsendung handelt („Erbringung einer Dienstleistung“), ist das A1-Formular mitzuführen.

Ungarn	Bei kurzfristigen Aufenthalten (Seminare, Konferenzen, Messe- und Kundenbesuche etc.) wird das Mitführen der A1-Bescheinigung nicht erwartet und auch nicht überprüft.	Bei langfristigen Mitarbeiterentsendungen und Arbeitskräfteüberlassungen ist das Mitführen einer A1-Bescheinigung grundsätzlich verpflichtend. Laut Auskunft der ungarischen Gesundheitsversicherung wird das Fehlen des Formulars jedoch auch bei langfristigen Entsendungen nicht sofort bestraft, sondern kann auch in diesen Fällen nachgereicht werden.
Vereinigtes Königreich	Keine Mitführungspflicht, Nachreichen im Falle einer Kontrolle möglich. Grundsätzlich wird nur im Verdachtsfall kontrolliert.	Aufgrund der politischen Lage wird empfohlen, das A1-Formular auch bei kurzen Dienstreisen mitzuführen. Wie die Kontrollen durchgeführt werden, ist derzeit nicht klar.
Zypern	Keine Mitführungspflicht, Nachreichen innerhalb von 5 Tagen möglich	



# Für mich ist alles drinnen.

**Jetzt zugreifen!** Damit UnternehmerInnen die täglichen Herausforderungen selbst und ständig meistern können, unterstützt die Wirtschaftskammer Wien ihre Mitglieder mit zahlreichen Services:

- **Servicethemen von A bis Z** – Know How, Beratung und Support
- **Informationsvorsprung** – alles Wichtige im wöchentlichen Newsletter
- **Impulse und Inspiration** – Informationsveranstaltungen und Workshops
- **Branchenwissen** – Services meiner Fachorganisation
- **Austausch unter Profis** – Österreichs größtes UnternehmerInnen-Netzwerk

**Einfach informieren, Kontakt aufnehmen, Termin vereinbaren!**

**wko.at/wien**

Rund um die Uhr Service

**01/514 50-1010**

Mo-Do 8.00-17.00, Fr 8.00-14.00

**Haus der Wiener Wirtschaft**

Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien