



ARBEIT & SOZIALES

LOHN- UND SOZIALDUMPING- BEKÄMPFUNGSGESETZ (LSD-BG)

**DIE ENTSENDUNG - VORSCHRIFTEN FÜR AUSLÄNDISCHE BETRIEBE
(AUSGENOMMEN SONDERVORSCHRIFTEN BAU)**

Peter Maska

September 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	4
2. Begriff der Entsendung	5
2.1. Was ist eine Entsendung?	5
2.2. Abgrenzung der Entsendung von der Arbeitskräfteüberlassung	6
2.3. Beginn und Ende der Entsendung	6
3. Entsendungen, die nicht vom Geltungsbereich des LSD-BG erfasst sind	7
3.1. Geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen ...	7
3.2. Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen	7
3.3. Teilnahme an Messen und messeähnlichen Veranstaltungen	8
3.4. Besuch von und die Teilnahme an Kongressen und Tagungen	10
3.5. Teilnahme an und die Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen aus den Bereichen Musik, Tanz, Theater oder Kleinkunst und vergleichbaren Bereichen	10
3.6. Teilnahme an und die Abwicklung von internationalen Wettkampfveranstaltungen	11
3.7. Grenzüberschreitende Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich)....	11
3.8. Grenzüberschreitende Konzernentsendungen von Mitarbeitern mit einem hohen Einkommen bzw. von besonderen Fachkräften	12
3.8.1. Mitarbeiter mit hohem Einkommen	13
3.8.2. Besondere Fachkräfte	13
3.9. Tätigkeiten an Universitäten	14
4. Arbeitsrechtliche Ansprüche entsandter Arbeitnehmer	15
4.1. Mindestentgelt.....	15
4.2. Abgrenzung zwischen Aufwandsersatz und Entgelt	15
4.3. Sonderzahlungen	16
4.4. Urlaubsanspruch.....	17
4.5. Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten	17
4.6. Montageprivileg	17
4.6.1. Voraussetzungen für das Montageprivileg	18
4.6.2. Ausnahmen vom Montageprivileg	19
5. Meldepflicht gegenüber der zentralen Koordinationsstelle	20
5.1. Meldepflichtiger Arbeitgeber	20
5.2. Inhalt der ZKO 3-Meldung	21
5.2.1. Arbeitgeber	21
5.2.2. Ansprechperson.....	21
5.2.3. Entsandte Arbeitnehmer	21
5.2.4. Entsendung.....	22
5.2.5. Ansprechperson in der Zweigniederlassung bzw. im Konzern.....	22
5.2.6. Behördliche Genehmigungen	23
5.3. Art der Meldung	23
5.4. Rahmen- und Sammelmeldung	23
5.4.1. Rahmenmeldung.....	23
5.4.2. Rahmenmeldung durch Konzerne	24
5.4.3. Sammelmeldung	24
6. Bereithaltung von Meldeunterlagen und von Lohnunterlagen	27
6.1. Definition der Meldeunterlagen	27

6.1.1. Ort und Art der Bereithaltung der Meldeunterlagen	27
6.1.2. Wechselnde Arbeitsorte innerhalb des Arbeitstages	28
6.2. Definition der Lohnunterlagen	28
6.2.1. Ort und Art der Bereithaltung von Lohnunterlagen	28
6.2.2. Wechselnde Arbeitsorte innerhalb des Arbeitstages	28
6.2.3. Zeitraum der Pflicht zur Bereithaltung der Lohnunterlagen	28
6.3. Bereithalten der Melde- und Lohnunterlagen durch die Ansprechperson	29
6.3.1. Bereithalten der Unterlagen durch Mitarbeiter oder befugte Parteienvertreter	29
6.3.2. Bereithalten der Meldeunterlagen in der Zweigniederlassung	30
6.3.3. Bereithalten der Meldeunterlagen bei Konzernunternehmen	30
6.4. Mobile Arbeitnehmer im Transportbereich	30
7. Zuständige Behörden und ihre Aufgaben	31
7.1. Zentrale Koordinationsstelle	31
7.2. Abgabenbehörden	31
7.3. Wiener Gebietskrankenkasse	32
7.4. Bezirksverwaltungsbehörde	32

1. Vorwort

Die folgenden Seiten behandeln die Entsendung von Personen, die aus EU-Mitgliedstaaten, aus EWR-Staaten, aus der Schweiz oder aus Drittländern zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich geschickt werden. Sie beziehen sich nicht auf die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung, die von der Entsendung strikt abzugrenzen ist.

Auf diese Dienstverhältnisse ist grundsätzlich das jeweilige nationale Recht des Entsendestaates anzuwenden. Das LSD-BG kommt dennoch - völlig unabhängig vom anzuwendenden Arbeitsrecht - in den Fällen einer Entsendung nach Österreich zur Anwendung. Es hat den Charakter einer Eingriffsnorm.

2. Begriff der Entsendung

2.1. Was ist eine Entsendung?

Eine Entsendung liegt typischerweise dann vor, wenn ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder des EWR als Österreich zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

Die Entsendung von Arbeitnehmern ist also dadurch gekennzeichnet, dass der entsandte Mitarbeiter seine Arbeitsleistung während eines begrenzten Zeitraums im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als in demjenigen erbringt, in dem er normalerweise tätig ist.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein in Laibach in Slowenien ansässiges EDV-Dienstleistungsunternehmen übernimmt einen größeren Auftrag in St. Veit an der Glan. Um diesen Auftrag zu erledigen, schickt es - sonst in Slowenien beschäftigte - Mitarbeiter nach St. Veit an der Glan.

Ergebnis: Nach den Bestimmungen des LSD-BG liegt eine Entsendung vor.

Die Einschränkung, wonach eine Entsendung nur dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz eben nicht in Österreich hat, wird vom LSD-BG nicht geteilt. Letztendlich unterliegt auch ein Unternehmen, das seinen Sitz in Österreich hat und Mitarbeiter aus dem Ausland nach Österreich entsendet, den Bestimmungen des LSD-BG über die Entsendungen.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein in Klagenfurt ansässiges EDV-Dienstleistungsunternehmen beschäftigt in Slowenien Mitarbeiter in Form von Telearbeit. Dieses Unternehmen übernimmt einen größeren Auftrag in St. Veit an der Glan. Um diesen Auftrag zu erledigen, werden die - sonst in Slowenien in Telearbeit beschäftigten - Mitarbeiter nach St. Veit an der Glan geschickt.

Ergebnis: Nach den Bestimmungen des LSD-BG liegt eine Entsendung vor.

Meist beruht die Entsendung des Mitarbeiters darauf, dass sein Arbeitgeber für jemanden, der sich in Österreich befindet, Dienstleistungen erbringt. Die Erbringung von Dienstleistungen beruht in der Regel auf einem Dienstleistungsvertrag zwischen dem sich im Ausland befindlichen Unternehmen und dem sich in Österreich aufhaltenden Empfänger der Dienstleistung.

Beispiel:

Sachverhalt: Das slowakische EDV-Dienstleistungsunternehmen übernimmt den Auftrag, in einem in Wien ansässigen Versicherungsunternehmen Teile des EDV-Programmes zwecks Erhöhung der Datensicherheit zu überarbeiten. Es schickt seine sonst in der Slowakei tätigen Mitarbeiter nach Wien, damit der Auftrag erledigt werden kann.

Ergebnis: Die Entsendung der Arbeitnehmer beruht auf einem Dienstleistungsvertrag, den das slowakische Unternehmen mit dem in Österreich befindlichen Versicherungsunternehmen abgeschlossen hat. Inhalt der Dienstleistung ist die Mitwirkung am Projekt zur Datensicherung.

Das LSD-BG ist bei der Entsendung aber nicht nur dann anzuwenden, wenn die Entsendung auf einem Dienstleistungsvertrag beruht. Auch Entsendungen, die nicht zwingend auf einem Dienstleistungsvertrag beruhen, unterliegen den Bestimmungen des LSD-BG.

2.2. Abgrenzung der Entsendung von der Arbeitskräfteüberlassung

Eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung liegt vor, wenn der Inhalt der Dienstleistung des entsendenden Unternehmens darin besteht, dass der Arbeitnehmer nach Österreich wechselt, wo er auch tätig wird, und dass der Arbeitnehmer dabei seine Aufgaben unter der Aufsicht und unter der Leitung jenes in Österreich liegenden Unternehmens wahrnimmt, von dem er verwendet bzw. beschäftigt wird.

Eine Entsendung, nicht aber eine Arbeitskräfteüberlassung, ist insbesondere dann gegeben,

- wenn der ausländische Erbringer der Dienstleistung verpflichtet ist, die vereinbarte Leistung ordnungsgemäß auszuführen, und - wegen der Gewährleistung - die Folgen der nicht vertragsgemäß erbrachten Leistung zu tragen hat, bzw.
- wenn der ausländischen Erbringer der Dienstleistung die Zahl seiner Arbeitnehmer, die er für die Erfüllung des Auftrages und damit für die Entsendung für notwendig hält, selbst bestimmen kann.

Der Wechsel der Arbeitnehmer nach Österreich ist bei Entsendungen nur die Konsequenz aus der Erfüllung vereinbarter Aufträge.

Bei der Beurteilung kommt es nicht bloß auf die zivilrechtliche Gestaltung von Entsendung bzw. Arbeitskräfteüberlassung, sondern auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt der tatsächlichen Vorgangsweise an.

2.3. Beginn und Ende der Entsendung

Der Zeitraum einer Entsendung bestimmt sich nicht dadurch, dass alle in der Entsendung beschäftigten Mitarbeiter zum gleichen Zeitpunkt ihre Beschäftigung beginnen bzw. beenden. Ganz im Gegenteil, Entsendungen zeigen sich oftmals darin, dass die einzelnen dafür eingesetzten Arbeitnehmer zu den unterschiedlichsten Zeitpunkten ihre Tätigkeit beginnen bzw. beenden, und daher die jeweilige Dauer der Beschäftigung ebenfalls äußerst unterschiedlich sein kann.

Der Beginn der Entsendung ist letztendlich mit dem Beginn der - zeitlich gesehen - ersten Tätigkeit anzusehen, die der sonst nicht in Österreich tätige Arbeitnehmers aufnimmt, um den vom Betrieb übernommenen Auftrag zu erledigen.

Gleiches gilt, wenn das Ende der Entsendung zu bestimmen ist. Hier wird es auf die zeitlich letzte Tätigkeit eines sonst nicht in Österreich tätigen Arbeitnehmers ankommen.

3. Entsendungen, die nicht vom Geltungsbereich des LSD-BG erfasst sind

Das LSD-BG ist nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich zur Erbringung bestimmter Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer nach Österreich entsandt wird.

In diesen Fällen ist eine Meldung der Entsendung an die zentrale Koordinationsstelle nicht zu erstatten. Es besteht auch keine Pflicht, Melde- und Lohnunterlagen bereit zu halten. Eine behördliche Lohnkontrolle ist nicht vorgesehen.

Dazu zählen die folgenden Situationen.

3.1. Geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen

Die Entsendung des Mitarbeiters nach Österreich, damit dieser an geschäftlichen Besprechungen teilnimmt, unterliegt dann nicht den Bestimmungen des LSD-BG, wenn die Teilnahme an der geschäftlichen Besprechung die eigentliche Tätigkeit ist, die der Mitarbeiter erbringt. Weitere Tätigkeiten darf jener Mitarbeiter, der für die Teilnahme an einer geschäftlichen Besprechung nach Österreich entsandt wird, nicht erbringen.

Als typische geschäftliche Besprechungen können firmeninterne, aber auch konzerninterne Treffen angesehen werden, in denen interne bzw. koordinierende Inhalte erörtert werden. Dies wird etwa bei einem Projekttreffen bzw. bei einem Treffen von Mitarbeitern der Fall sein, die für ein und dieselbe Region tätig sind.

Beispiel:

Sachverhalt: Das Wiener EDV Dienstleistungsunternehmen beschäftigt neben Mitarbeitern in Wien auch zwei Personen in der Slowakei. Diese arbeiten gemeinsam mit ihren Wiener Arbeitskollegen an einem Projekt. Die beiden in der Slowakei tätigen Mitarbeiter des Wiener Unternehmens kommen für ein am Montag und am Dienstag angesetztes Projekttreffen, um den bisherigen Fortschritt des Projektes zu bewerten und die weiteren für den Projektfortschritt notwendigen Arbeitsschritte zu koordinieren.

Einer der beiden Mitarbeiter fährt unmittelbar nach dem Ende des Projekttreffens, also noch am Dienstag, zurück in die Slowakei.

Ergebnis: Auf diese Entsendung ist, weil der Mitarbeiter unmittelbar nach dem Ende des Projekttreffens in die Slowakei zurückgekehrt ist, das LSD-BG nicht anzuwenden.

Der andere Mitarbeiter wird noch von Mittwoch bis Freitag bei einem Kunden des Arbeitgebers in Wiener Neustadt tätig, um dort notwendige Abschlussarbeiten an der für den Kunden entwickelten Software vorzunehmen.

Ergebnis: Für diese Entsendung ist das LSD-BG uneingeschränkt anzuwenden, und zwar schon ab dem ersten Tag der Tätigkeit in Österreich, also bereits mit dem Beginn des Projekttreffens am Montag.

3.2. Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen

Die Entsendung von Mitarbeitern zwecks Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen unterliegt nicht den Bestimmungen des LSD-BG.

Teilnehmer an einem Seminar oder an einem Vortrag ist unzweifelhaft, wer dem Vortrag zuhört bzw. wer als Schüler bzw. als Lernender an einem Seminar teilnimmt.

Es ist jedoch darauf zu achten, dass mit der Teilnahme an der Schulung keine darüber hinausgehende Arbeitsleistung verbunden ist. Mit anderen Worten: Die Seminarteilnahme bzw. die Schulung darf sich nicht unmittelbar am Arbeitsmarkt auswirken.

Beispiel:

Sachverhalt: Automechaniker eines tschechischen Unternehmens werden für drei Tage in eine österreichische Autowerkstätte entsandt, um dort die Elektronikbestandteile bestimmter Automodelle kennenzulernen und in der Wartung und Reparatur dieser Bestandteile geschult zu werden.

Zunächst erfolgt eine theoretische Schulung, danach die praktische Unterweisung an mehreren Automodellen. Die Automodelle werden dafür von der Autowerkstätte zur Verfügung gestellt.

Ergebnis: Es liegt eine Schulung ohne die Erbringung von weiteren Dienstleistungen vor. Diese Schulung unterliegt daher nicht den Bestimmungen des LSD-BG.

Die Teilnahme am Seminar bzw. am Vortrag unterliegt aber dann den Bestimmungen des LSD-BG, wenn sich die Teilnahme an einem Seminar bzw. die Teilnahme an der Schulung am Arbeitsmarkt unmittelbar auswirkt. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die bei der Schulung entstehenden Produkte bzw. die dabei erbrachten Dienstleistungen vom Unternehmen an Kunden verkauft werden.

Beispiel:

Sachverhalt: Automechaniker eines tschechischen Unternehmens werden für die Dauer einer Woche in eine österreichische Autowerkstätte entsandt, um dort die Elektronikbestandteile bestimmter Automodelle kennenzulernen und in der Wartung und Reparatur dieser Bestandteile geschult zu werden. In den ersten zwei Tagen erfolgt eine theoretische Schulung, danach die praktische Unterweisung an mehreren Automodellen. Die Automodelle werden dafür von der Abteilung „Neuwagenverkauf“ der Autowerkstätte zur Verfügung gestellt.

An den drei weiteren Tagen erledigen die entsandten tschechischen Automechaniker gemeinsam mit Mitarbeitern der österreichischen Autowerkstätte anfallende Kundenaufträge, und vertiefen dabei ihre Kenntnisse zu den Elektronikbestandteilen.

Ergebnis: Diese Schulung ist an drei Tagen mit der Erbringung von Dienstleistungen an Kunden der österreichischen Autowerkstätte verbunden. Das LSD-BG ist uneingeschränkt, und zwar schon ab dem ersten Tag dieser Woche anzuwenden.

Nach den Erläuternden Bemerkungen zum LSD-BG kann auch der entsandte Vortragende oder aber der Seminarleiter von diesem Ausnahmetatbestand erfasst sein - dies aber nur dann, wenn die Arbeitsleistung - also das Vortragen bzw. die Leitung des Seminars - nicht von einem inländischen Arbeitnehmer erbracht werden kann.

3.3. Teilnahme an Messen und messeähnlichen Veranstaltungen

Zur Erklärung des Begriffes Messe verweist das LSD-BG auf die Begriffe der Fachmesse bzw. der Publikumsmesse des Arbeitsruhegesetzes.

- Fachmesse ist eine zeitlich begrenzte, im Allgemeinen regelmäßig wiederkehrende Veranstaltung, in deren Rahmen eine Vielzahl von Ausstellern ein umfassendes Angebot eines oder mehrerer Wirtschaftszweige ausstellt und überwiegend nach Muster vor allem an gewerbliche Wiederverkäufer, gewerbliche Verbraucher oder Großabnehmer vertreibt.
- Publikumsmesse ist eine im Allgemeinen regelmäßig wiederkehrende, jedoch höchstens zweimal im Jahr stattfindende Veranstaltung in der Dauer von höchstens zehn aufeinanderfolgenden Tagen, in deren Rahmen eine Vielzahl von Ausstellern ein umfassendes Angebot eines oder mehrerer Wirtschaftszweige ausstellt und sowohl an gewerbliche Wiederverkäufer, gewerbliche Verbraucher oder Großabnehmer als auch an Letztverbraucher vertreibt.

Abweichend vom ARG ist keine Untergrenze bei der zeitlichen Dauer festgesetzt. Als Publikumsmesse gilt daher auch eine Publikumsmesse mit einer Dauer von bloß einem oder zwei Tagen als Messe im Sinne des LSD-BG.

- Messeähnliche Veranstaltungen sind Veranstaltungen, die nur einmal oder jedenfalls ohne Regelmäßigkeit durchgeführt werden, oder die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von bestimmten Gewerbezweigen oder Regionen darstellen sollen, wie Handwerksausstellungen, Leistungsschauen und dergleichen, bei welchen der Informationszweck gegenüber der Absicht des Warenvertriebes überwiegt.

Dabei ist zu beachten, dass Messen oder messeähnliche Veranstaltungen jedoch nur dann als solche gelten, wenn infolge der großen Zahl der Aussteller und Besucher die Organisation der Durchführung von den Ausstellern nicht selbst bewältigt werden kann und die Veranstaltungen außerhalb jener Betriebsstätten durchgeführt werden, in denen der normale Geschäftsbetrieb der Aussteller stattfindet.

Die vom LSD-BG nicht erfassten Tätigkeiten betreffen grundsätzlich alle Arbeiten im Rahmen der Messe bzw. messeähnlichen Veranstaltung, jedenfalls aber die Beratungs-, aber auch die Verkaufstätigkeit der Mitarbeiter.

Beispiel:

Sachverhalt: Das slowenische Bootsbauunternehmen entsendet seinen sonst in Slowenien tätigen Mitarbeiter zu der einmal im Jahr stattfindenden Bootsmesse nach Tulln an der Donau. Seine ausschließliche Aufgabe ist es, über die Produkte seines Arbeitgebers zu informieren und auch das eine oder andere Boot zu verkaufen.

Ergebnis: Diese Tätigkeit ist nicht vom LSD-BG erfasst. Eine behördliche Lohnkontrolle ist nicht vorgesehen.

Die Ausnahmebestimmung betrifft nur die Teilnahme an Messen und messeähnlichen Veranstaltungen, nicht aber die Vorbereitungs- und die Abschlussarbeiten dafür. Diese Tätigkeiten sind dem LSD-BG und damit der Lohnkontrolle der Behörden unterworfen. Die Lohnkontrolle erstreckt sich damit auch auf Arbeiten, die den Auf- und den Abbau der Ausstellungseinrichtungen sowie die An- und Ablieferung des Messegutes zum Inhalt haben.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein ungarisches Lebensmittelgeschäft beabsichtigt, seine Produkte auf einer Lebensmittelmesse in Österreich bekannt zu machen. Zu diesem Zweck werden Mitarbeiter im Klein-LKW mit den auf der Messe zu präsentierenden Delikatessen bzw. Lebensmittel an den Messestandort geschickt. Sie führen dort zunächst die Aufbauarbeiten für die

Ausstellungseinrichtungen durch und sind anschließend an den Publikumstagen in der Kundenberatung und im Warenverkauf tätig, bevor sie die Ausstellungseinrichtungen wieder abbauen, und nach Ungarn zurückkehren.

Ergebnis: Diese gesamte Tätigkeit ist vom LSD-BG erfasst. Sie unterliegt daher der behördlichen Lohnkontrolle.

Vorsicht!

Die Ausnahmebestimmung bezieht sich nur auf Messen und messeähnliche Veranstaltungen. Sie betrifft hingegen nicht Märkte und marktähnliche Veranstaltungen. Damit sind Arbeitsleistungen entsandter Mitarbeiter, die diese auf Volksfesten, Christkindlmärkten oder auf Kirtagen erbringen vom LSD-BG erfasst und unterliegen der behördlichen Lohnkontrolle.

3.4. Besuch von und die Teilnahme an Kongressen und Tagungen

Eine weitere Ausnahmebestimmung bezieht sich auf Kongresse und Tagungen und legt fest, dass der Besuch von, aber auch die Teilnahme an Kongressen und Tagungen nicht dem LSD-BG unterliegt.

Der Besuch eines Kongresses bzw. einer Tagung wird vorliegen, wenn die betreffende Person sich passiv verhält, also bloß zuhört, zusieht, bzw. sich auf andere Art Informationen verschafft. Die Teilnahme an einem Kongress oder einer Tagung wird gegeben sein, wenn die betreffende Person sich aktiv, etwa als Vortragender oder als Diskutant, in den Kongress oder in die Tagung einbringt.

3.5. Teilnahme an und die Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen aus den Bereichen Musik, Tanz, Theater oder Kleinkunst und vergleichbaren Bereichen, die im Rahmen einer Tournee stattfinden

Diese Ausnahmebestimmung erfasst nur kulturelle Veranstaltungen bestimmter Art, nämlich jene aus den Bereichen Musik, Tanz, Theater oder Kleinkunst und vergleichbarer Bereiche, also offenbar Veranstaltungen mit diversen künstlerischen Darbietungen.

Sie kann überdies nur dann zum Tragen kommen, wenn die kulturelle Veranstaltung an mehreren voneinander verschiedenen Orten stattfindet, die sowohl in Österreich, als auch im Ausland liegen. Dem Österreich-Teil der grenzüberschreitenden Tournee darf in zeitlicher Hinsicht nur eine unterordnete Bedeutung zukommen.

Für den Mitarbeiter, der aus dem Ausland zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, gilt das LSD-BG dann nicht, wenn der Mitarbeiter zumindest für einen Großteil der Tournee engagiert und zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Dies gilt für Mitarbeiter, die an der kulturellen Veranstaltung beispielsweise als Musiker oder Tänzer teilnehmen oder aber etwa als Bühnentechniker am Auf- und Abbau von Musikbühnen und damit an der Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen mitwirken.

Beispiel:

Sachverhalt: Bruce Springsteen ist auf Europatournee. Jeden 2. bzw. 3. Tag findet ein Konzert in einer anderen europäischen Großstadt statt. Die Tournee dauert vom 17. Mai bis zum 29. Juni. Die letzten Konzerte der Tournee finden am 22. Juni in München, am 25. Juni in Wien, am 27. Juni in Budapest und am 29. Juni in Laibach statt. Jim Carter ist auf dieser Tournee als Mitarbeiter tätig und begleitet die Musiker in jede Stadt, in der ein Auftritt geplant ist. Am 25. und 26. Juni ist er in Wien tätig.

Ergebnis: Die Beschäftigung des Jim Carter unterliegt nicht dem LSD-BG. Eine Lohnkontrolle findet nicht statt.

Variante:

Auf dem Weg nach München stürzt Jim Carter und bricht sich den rechten Oberarm. An seiner Stelle wird Billy Clinton neu in das Tournee Team aufgenommen, um die bisher von Jim Carter ausgeübten Tätigkeiten zu übernehmen.

Ergebnis: Dem Österreich-Teil der grenzüberschreitenden Tournee kommt in zeitlicher Hinsicht zwar nur eine unterordnete Bedeutung zu. Billy Clinton wird aber nicht für einen Großteil der Tournee engagiert und zur Arbeitsleistung verpflichtet. Das LSD-BG ist anzuwenden. Die Lohnkontrolle ist vorzunehmen.

3.6. Teilnahme an und die Abwicklung von internationalen Wettkampfveranstaltungen

Die Entsendung von Mitarbeitern zur Teilnahme an und zur Abwicklung von Wettkampfveranstaltungen oder Internationalen Meisterschaften im Sport unterliegt dann nicht den Bestimmungen des LSD-BG, wenn es sich um eine Wettkampfveranstaltung handelt, die im Rahmen der Bestimmungen des IOC oder des IPC oder des Europäischen Olympischen Comités (EOC) oder einer Organisation der International Organisations of Sports for Disabled (IOSD) oder eines internationalen Sportfachverbands stattfindet.

Dies gilt auch für Wettkampfveranstaltungen, bei der technische Funktionäre der Wettkampfveranstaltung von einer dieser Organisationen benannt worden sind.

Beispiel:

Sachverhalt: Im Allianz-Stadion in Wien Hütteldorf findet des Europe League Spiel Rapid Wien gegen Athletic Bilbao statt. Athletic Bilbao entsendet Spieler und Trainer, die UEFA Schiedsrichter und Spielbeobachter zum Spiel.

Ergebnis: Das LSD-BG ist in diesem Fall nicht anzuwenden.

Beispiel:

Sachverhalt: Athletic Bilbao entsendet zusätzlich Mitarbeiter nach Österreich, die vor bzw. im Stadion Fanartikel von Athletic Bilbao verkaufen.

Ergebnis: Die Entsendung der Verkaufsmitarbeiter unterliegt den Bestimmungen des LSD-BG.

3.7. Grenzüberschreitende Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich)

Die Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer oder als Besatzungsmitglied im Sinne der Schiffsbesatzungs-Verordnung in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung (Transportbereich), unterliegt nicht den Bestimmungen des LSD-BG, sofern die Arbeitsleistung ausschließlich im Rahmen des Transitverkehrs erbracht wird und der gewöhnliche Arbeitsort nicht in Österreich liegt.

Diese Ausnahmeregelung beschränkt sich ausschließlich auf den echten Transitverkehr und gilt nur dann, wenn im Inland Güter oder Personen weder aufgenommen bzw. aufgeladen noch „abgeladen“ werden.

Beispiel:

Sachverhalt: Das holländische LKW-Transportunternehmen übernimmt eine Fracht im Hafen von Koper in Slowenien und liefert nach München.

Ergebnis: Das LSD-BG ist nicht anzuwenden.

Vorsicht!

Liegen der Beginn oder das Ende des Transits in unmittelbarer Nähe der österreichischen Bundesgrenze, soll - so die Erläuterungen zum Gesetz - das LSD-BG zur Anwendung kommen. Offen bleibt dabei, wann und unter welchen Umständen dies der Fall ist.

Dazu die folgende Überlegung:

Das LSD-BG nimmt den Transportbereich dann von seinem Geltungsbereich aus, wenn „nicht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt“. Arbeitslose müssen eine Beschäftigung annehmen, wenn die tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg bei einer Vollzeitbeschäftigung zwei Stunden beträgt.

Damit kann aber auch gesagt werden, dass ein im Ausland wohnender Arbeitnehmer in der Regel seinen gewöhnlichen Arbeitsort dann nicht in Österreich haben wird, wenn seine tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg bei einer Vollzeitbeschäftigung zwei Stunden beträgt.

Liegt daher der Ort, an dem der Transit beginnt oder endet, so nahe an der österreichischen Grenze, dass die Zeit für den Weg von der österreichischen Grenze zu diesem Ort und für den Weg retour 2 Stunden nicht übersteigt, kann es offenbar dazu kommen, dass die Behörden das LSD-BG anwenden.

Beispiel:

Sachverhalt: Der in Slowenien lebende Fahrer eines slowenischen LKW Unternehmens hat eine Fracht von Maribor nach Köln zu fahren. Die Wegzeit von der österreichischen Grenze in Spielfeld nach Maribor, also dem Ort an dem der Transit beginnt, und retour beträgt deutlich weniger als 2 Stunden.

Ergebnis: Das slowenische LKW-Unternehmen hat diese Fahrt vor deren Beginn der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Die Fahrt innerhalb des österreichischen Bundesgebietes unterliegt dem LSD-BG. Die Lohnkontrolle ist vorgesehen.

3.8. Grenzüberschreitende Konzernentsendungen von Mitarbeitern mit einem hohen Einkommen bzw. von besonderen Fachkräften

Zwei Ausnahmeregelungen legen fest, dass eine Beschäftigung von Mitarbeitern innerhalb eines Konzerns, also dann,

- wenn rechtlich selbständige Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung zusammengefasst sind, oder
- wenn ein rechtlich selbständiges Unternehmen auf Grund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar oder mittelbar unter dem beherrschenden Einfluss eines anderen Unternehmens steht,

nicht dem LSD-BG unterliegt.

Die eine Ausnahmebestimmung betrifft die Beschäftigung von Mitarbeitern mit einem besonders hohen Einkommen, die andere kurzdauernde Entsendungen von Fachkräften für bestimmte gesetzlich genannte Tätigkeiten.

3.8.1. Mitarbeiter mit hohem Einkommen

Dem LSD-BG unterliegt nicht die Tätigkeit eines Arbeitnehmers, der eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens € 6.712,50,- brutto (2020) erhält und innerhalb eines Konzerns eingesetzt wird.

Diese Regelung bezieht sich auf im Ausland tätige Mitarbeiter, die den nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen eines anderen Landes als Österreich unterliegen und - im Rahmen einer Entsendung - innerhalb eines Konzerns vorläufig in Österreich beschäftigt werden.

Damit richtet sich auch der Entgeltanspruch dieses Mitarbeiters gegenüber seinem Vertragspartner - einem Konzernunternehmen - nach dem jeweils maßgeblichen ausländischen Arbeitsrecht. Das LSD-BG ist dann nicht anzuwenden, wenn die Bruttoentlohnung im monatlichen Durchschnitt den Betrag von € 6.712,50,- brutto nicht unterschreitet.

Dies ist regelmäßig der Fall, wenn der tatsächliche monatliche Bezug € 6.712,50,- brutto 12-mal jährlich erreicht. Das LSD-BG ist auch nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer nach dem ausländischen Recht - wie in Österreich üblich - Sonderzahlungen erhält und daher € 5.736,57 brutto 14-mal verdient oder aber am Ende bestimmter Perioden Einmalzahlungen erhält, die seinen Bezug auf zumindest durchschnittlich € 6.712,50,- brutto pro Monat anheben.

Der monatliche Durchschnittsbezug von € 6.712,50,- brutto muss sich aber auf das Ausmaß jener wöchentlichen Normalarbeitszeit beziehen, die nach dem jeweils geltenden nationalen Arbeitsrecht maßgeblich ist. Die Abgeltung von Mehr- und Überstunden muss durch die Leistung darüber hinausgehender Beträge sicher gestellt sein.

Vorsicht!

Das relevante monatliche Bruttoentgelt von € 6.712,50,- brutto wird jedes Kalenderjahr nach den Bestimmungen des ASVG valorisiert.

3.8.2. Besondere Fachkräfte

Mitarbeiter ausländischer Konzernunternehmens können unabhängig von der Höhe des gewährten Bezuges, ohne dass das LSD-BG zur Anwendung kommt, vorübergehend in ein Konzernunternehmen nach Österreich entsandt werden, wenn die Entsendung die Dauer von insgesamt zwei Monaten je Kalenderjahr nicht übersteigt und sie dabei konzernintern nur für bestimmte Einsätze herangezogen werden. Die erlaubten Tätigkeiten sind begrenzt auf Einsätze zum Zweck

- der Forschung und Entwicklung,
- der Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft,
- der Planung der Projektarbeit,
- des Erfahrungsaustausches,
- der Betriebsberatung,

- des Controlling oder
- der Mitarbeit im Bereich Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion, die für mehrere Länder zuständig sind.

3.9. Tätigkeiten an Universitäten

Dem LSD-BG unterliegt auch nicht die Tätigkeit im Rahmen von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten, an pädagogischen Hochschulen oder an Fachhochschulen im Sinne des Fachhochschul-Studiengesetzes.

4. Arbeitsrechtliche Ansprüche entsandter Arbeitnehmer

Entsendet ein Arbeitgeber Mitarbeiter aus dem Ausland nach Österreich, besteht für die Dauer der Entsendung die Pflicht

- zur Zahlung eines Mindestentgeltes,
- zur Zahlung von Sonderzahlungen,
- zur Gewährung eines Mindesturlaubes sowie
- zur Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regeln zur Arbeitszeit und Arbeitsruhe.

Aus der Wortfolge „für die Dauer der Entsendung“ ergibt sich für den Verwaltungsgerichtshof (Ra 2014/11/0074) zweifelsfrei, dass der Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung für in Österreich verbrachte Arbeitszeit - und nicht etwa für ganze Monate, wenn nur Teile davon in Österreich zur Arbeitsleistung verbracht werden, besteht.

4.1. Mindestentgelt

Ein Arbeitnehmer, der durch einen Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, EWR-Staat, der Schweiz oder einem Drittstaat nach Österreich zur Arbeitsleistung entsandt wird, hat unabhängig davon, welches nationale Arbeitsrecht auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

Beispiel:

Sachverhalt: Das slowakische EDV-Dienstleistungsunternehmen übernimmt im Rahmen eines umfangreichen Projektes zur Datensicherung den Auftrag in einem in Wien ansässigen Versicherungsunternehmen, Teile des EDV Programmes zu überarbeiten. Das slowakische Unternehmen entsendet seine - sonst in der Slowakei tätigen - Mitarbeiter nach Wien, damit der Auftrag erledigt werden kann.

Ergebnis: Das slowakische Unternehmen hat den entsandten Mitarbeitern für die Dauer der Entsendung jenes Entgelt zu leisten, das sich aus dem österreichischen IT-Kollektivvertrag ergibt.

4.2. Abgrenzung zwischen Aufwandsersatz und Entgelt

Erhält der nach Österreich entsandte Arbeitnehmer neben dem Entgelt für die Arbeitsleistung auch Taggelder bzw. sonstige Aufwandsentschädigungen, stellt sich die Frage, ob diese Zahlungen als Teil des Mindestentgeltes angesehen werden können, das dem entsandten Mitarbeiter zu gewähren ist.

Das LSD-BG zielt darauf ab, eine gleiche Entlohnung zwischen dem entsandten und dem in Österreich tätigen Mitarbeiter sicherzustellen. Die nach ausländischen Bestimmungen gewährten Taggelder und Aufwandsentschädigungen können daher nur dann Teil jenes Mindestlohnes sein, der dem entsandten Mitarbeiter zu gewähren ist und der der Lohnkontrolle unterliegt, wenn diese Zahlungen nach dem österreichischen Rechtsverständnis als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt anzusehen sind.

Damit kann eine nach dem ausländischen Recht gewährte Aufwandsentschädigung, die bei Anwendung des österreichischen Rechtes weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig

abzurechnen wäre, auch nicht als Teil des dem entsandten Mitarbeiter zustehenden Mindestlohnes angesehen werden.

Erhält aber der entsandte Mitarbeiter hingegen ein Taggeld, welches insgesamt höher ist, als der steuerfrei zu behandelnde Anteil von € 26,40 pro Tag ist, ist der € 26,40 überschreitende Anteil, als Teil des dem entsandten Mitarbeiter zustehenden Mindestentgelts anzusehen.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein in Slowenien ansässiges EDV-Dienstleistungsunternehmen übernimmt einen Auftrag in St. Veit an der Glan. Es kann diesen Auftrag nur dadurch erfüllen, dass es seine -sonst in Slowenien beschäftigten - Mitarbeiter nach St. Veit an der Glan entsendet. Diese erhalten neben dem Gehalt zusätzlich ein Taggeld von € 50,- pro Tag.

Den aus Slowenien entsandten Mitarbeitern ist für die Dauer der Entsendung jenes Entgelt zu leisten, welches sich aus dem österreichischen IT-Kollektivvertrag ergibt. Das Taggeld in der Höhe von € 50,- überschreitet mit dem Betrag von € 23,60 den steuerfreien Satz von € 26,40.

Ergebnis: Für jeden Tag, an dem ein Taggeld von € 50,- gewährt wird, ist der Betrag von € 23,60 nicht als Aufwandsersatz, sondern als Teil des Mindestentgelts anzusehen, das dem entsandten Mitarbeiter zu gewähren ist.

4.3. Sonderzahlungen

Sind Sonderzahlungen vorgesehen, was regelmäßig der Fall ist, wenn ein Kollektivvertrag anzuwenden ist, hat der Arbeitgeber dem entsandten Arbeitnehmer die Sonderzahlungen aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten.

Die Regelung, die für Arbeitnehmer gilt, die nach dem ASVG versichert sind, und die festlegt, dass erst am Ende des Kalenderjahres zu prüfen ist, ob die für das Jahr vorgesehenen Sonderzahlungen geleistet worden sind, darf bei Entsendungen nicht angewendet werden.

Beispiel:

Sachverhalt: Das slowakische EDV-Dienstleistungsunternehmen übernimmt einen Auftrag in Wien, um bei einem Versicherungsunternehmen zwecks Verbesserung der Datensicherheit das überarbeitete EDV-Programm zu testen und zu überprüfen. Das slowakische Unternehmen entsendet deshalb seine -sonst in der Slowakei tätigen - EDV-Experten für die Dauer von 2 Monaten und 3 Wochen nach Wien. Das Mindestentgelt nach dem IT-KV beträgt monatlich € 3.264,- brutto 14-mal jährlich.

Ergebnis: Am Ende des ersten Monats der Entsendung sind neben dem Gehalt von € 3.264,- brutto zusätzlich die sich auf diesen Monat beziehenden anteiligen Sonderzahlungen in der Höhe von € 544,- brutto (= € 3.264,- brutto : 12 x 2) zu entrichten.

Gleiches gilt für das Ende des zweiten Monats der Entsendung.

Mit dem Ende der Entsendung, also mit dem Ende der dritten Woche im dritten Monat der Entsendung, entsteht nicht nur der Anspruch auf das anteilige Gehalt, sondern auch der Anspruch auf die sich auf diesen Monat beziehenden anteiligen Sonderzahlungen in der Höhe von € 376,62 brutto (= € 3.264: 52 x 3 x 2).

Die Auszahlung der Sonderzahlungen nach den in Kollektivverträgen vorgesehenen Zahlungsterminen, also meist im Sommer und zum Jahresende, entspricht nicht den gesetzlichen Vorgaben des LSD-BG. Sie hat die strafbare Unterentlohnung für die jeweilige Lohnzahlungsperiode, also für den jeweiligen Monat zur Folge.

4.4. Urlaubsanspruch

Entsandte Arbeitnehmer haben für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem Urlaubsgesetz (UrlG), sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts geringer ist.

Nach Beendigung der Entsendung behält der entsandte Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden, aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts zusteht.

Vorsicht!

Die Überprüfung der Einhaltung dieser Bestimmung erfordert, dass das weitere Schicksal des nach dem österreichischen Recht erhöhten Urlaubsanspruches im - möglicherweise jahrelang - aufrechten Dienstverhältnis des ausländischen Mitarbeiters verfolgt wird. Letztendlich wird zu überprüfen sein, ob bzw. wann der nach österreichischem Recht erhöhte Urlaubsanspruch tatsächlich gewährt worden ist, bzw. ob dieser Urlaubsanspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses finanziell abgegolten worden ist.

4.5. Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten

Für entsandte Arbeitnehmer gelten zwingend die Höchstarbeitszeiten und die Mindestruhezeiten einschließlich der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen, die am Arbeitsort für vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gelten.

Die Übertretung von Höchstarbeitszeiten und von Mindestruhezeiten, die vom Arbeitszeitgesetz und vom Arbeitsruhegesetz vorgesehen sind, ist eine Verwaltungsübertretung. Für die kann der Arbeitgeber des entsandten Mitarbeiters bestraft werden.

Bei grenzüberschreitender Entsendung gilt die Verwaltungsübertretung als im Sprengel jener Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeitsort bzw. der Einsatzort des nach Österreich entsandten Arbeitnehmers liegt. Bei wechselnden Arbeitsorten bzw. Einsatzorten gilt die Verwaltungsübertretung als am Ort der Kontrolle begangen.

Vorsicht!

Die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten des entsandten Mitarbeiters, die sein Arbeitgeber einzuhalten hat, ergeben sich im Wesentlichen aus dem Arbeitszeitgesetz und aus dem Arbeitsruhegesetz. Das LSD-BG selbst enthält die Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, aus denen überprüfbar ist, ob die Höchstarbeitszeiten eingehalten und die Mindestruhezeiten gewährt worden sind.

4.6. Montageprivileg

Inhalt des Montageprivilegs ist, dass ein nach Österreich entsandter Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung ausnahmsweise nicht zwingend Anspruch auf ein nach österreichischen

Vorschriften entsprechend hohes Entgelt hat. Auch ein Anspruch auf bezahlten Urlaub nach österreichischen Vorschriften ist nicht zwingend vorgesehen.

Dauern die Arbeiten in Österreich insgesamt jedoch länger als drei Monate, ist für den gesamten Zeitraum der Montage zwingend das nach österreichischen Vorschriften vorgesehene Mindestentgelt zu leisten.

Vorsicht!

Das Montageprivileg führt nicht dazu, dass der Arbeitgeber von seiner Meldepflicht gegenüber der zentralen Koordinationsstelle befreit ist. Überdies ist er zur Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regeln hinsichtlich der Höchstarbeitszeiten und der Arbeitsruhe verpflichtet.

4.6.1. Voraussetzungen für das Montageprivileg

Das Montageprivileg ist auf die Montage von Anlagen eingeschränkt. Anlagen sind selbständige und ortsfeste bzw. ortsfest benutzte Funktionseinheiten. Betrieblich verbundene, aber unselbständige Funktionseinheiten gelten hingegen nicht als Anlagen. Die Montage von Maschinen ist vom Montageprivileg nicht erfasst.

Die selbständigen und ortsfesten Anlagen müssen Anlagen sein, die

- durch den Lieferanten als Arbeitgeber oder
- durch einen mit dem Lieferanten konzernmäßig verbundenen Arbeitgeber

gefertigt wurden.

Beispiel eines Lieferanten als Arbeitgeber:

Sachverhalt: Ein in Rumänien ansässiges Unternehmen betreibt dort die Fertigung von Autowaschanlagen. Ein Tankstellenunternehmen in Österreich kauft eine Autowaschanlage. Dieses wird beim Käufer, also beim Tankstellenunternehmen in Österreich, von Arbeitnehmern des rumänischen Herstellers montiert und installiert.

Das rumänische Unternehmen entsendet zu diesem Zweck seine in Rumänien beschäftigten Mitarbeiter nach Österreich, die für die Installation und die Montage der Waschanlage im Unternehmen des Kunden 6 Tage benötigen.

Ergebnis: Das rumänische Unternehmen muss seinen rumänischen Arbeitnehmern für diese Tätigkeit in Österreich nur das für Rumänien vorgesehene Entgelt weiterzahlen und auch keinen höheren als nach rumänischem Recht vorgesehenen Urlaubsanspruch gewähren.

Beispiel eines mit dem Lieferanten konzernmäßig verbundenen Arbeitgebers:

Sachverhalt: Das in Oberösterreich ansässige Unternehmen Durst GmbH vertreibt Bierzapfanlagen für Gastronomiebetriebe. Die Durst GmbH ist zu 100% Eigentümerin der Zapfhahn GmbH, die in Tschechien etabliert ist. Diese erzeugt und montiert Bierzapfanlagen.

Die Durst GmbH verkauft dem Schlosswirt in Tirol eine Bierzapfanlage. Diese wird von Mitarbeitern der tschechischen Zapfhahn GmbH beim Kunden montiert und angeschlossen. Die Tätigkeit dauert 5 Tage.

Die in Oberösterreich ansässige Durst GmbH und die in Tschechien ansässige Zapfhahn GmbH sind konzernmäßig verbunden. Die tschechische Zapfhahn GmbH ist der Erzeuger und Lieferant der Anlage sowie der Arbeitgeber der Monteure.

Ergebnis: Die Bierzapfanlage ist eine Anlage, die durch einen mit dem Lieferanten konzernmäßig verbundenen Arbeitgeber gefertigt wurde. Die tschechische Zapfhahn GmbH darf seinen tschechischen Arbeitnehmern für ihre Tätigkeit in Österreich weiterhin das für Tschechien vorgesehene Gehalt zahlen. Es ist auch kein höherer als nach tschechischem Recht vorgesehener Urlaub zu gewähren.

Das Montageprivileg bezieht sich im Hinblick auf die angeführten Anlagen nur

- auf Montagearbeiten,
- auf Arbeiten zur Inbetriebnahme und die damit verbundenen Schulungen sowie
- auf Reparatur- und Servicearbeiten dieser Anlagen,

in all jenen Fällen, in denen diese Montage-, Inbetriebnahme-, Reparatur- und Servicearbeiten sowie damit verbundene Schulungen von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können.

Vorsicht!

Umso weniger spezifisch die verkaufte Anlage ist und umso häufiger eine Anlage in Österreich verkauft und montiert wird, desto eher ist es wahrscheinlich, dass die betreffende Montage der Anlage von inländischen Arbeitnehmern erbracht werden kann.

4.6.2. Ausnahmen vom Montageprivileg

Dauern die Montagearbeiten in Österreich insgesamt länger als drei Monate, ist für den gesamten Zeitraum der Montage zwingend das nach österreichischen Vorschriften vorgesehene Mindestentgelt zu leisten.

Dauern die Montagearbeiten in Österreich insgesamt länger als 8 Kalendertage, haben die entsandten Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem österreichischen Urlaubsgesetz (UrlG), sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden ausländischen Rechts geringer ist.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein in Rumänien ansässiges Unternehmen betreibt dort die Fertigung von Autowaschanlagen. Ein Tankstellenunternehmen in Österreich kauft eine Autowaschanlage. Diese wird beim Käufer, also beim Tankstellenunternehmen in Österreich, von Arbeitnehmern des rumänischen Herstellers montiert und installiert.

Das rumänische Unternehmen entsendet zu diesem Zweck 4 in Rumänien beschäftigte Mitarbeiter nach Österreich, die für die Installation und die Montage der Waschanlage im Unternehmen des Kunden insgesamt 12 Tage benötigen. Einer der Mitarbeiter ist nur für die Dauer von 5 Tagen entsandt, die anderen 3 Mitarbeiter hingegen für die gesamte Dauer von 12 Tagen.

Ergebnis: Das rumänische Unternehmen muss allen 4 entsandten rumänischen Arbeitnehmern für die Tätigkeit in Österreich nur das für Rumänien vorgesehene Entgelt weiterzahlen. Es hat aber auch allen 4 entsandten Arbeitnehmern, also auch jenem Mitarbeiter, der nur 5 Tage in Österreich gearbeitet hat, bezahlten Urlaub zumindest in jenem Ausmaß zu gewähren, der nach dem österreichischen Urlaubsgesetz vorgesehen ist.

5. Meldepflicht gegenüber der zentralen Koordinationsstelle

Im Falle einer Entsendung hat der Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, einem EWR-Staat oder der Schweiz die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) zu melden. Dafür ist die ZKO 3-Meldung vorgesehen. Liegt hingegen eine Arbeitskräfteüberlassung vor, hat die ZKO 4-Meldung zu erfolgen.

Vorsicht!

Die Entsendung ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme zu melden. Eine Mindestfrist für den Zeitraum zwischen der Arbeitsaufnahme und der Abgabe der Meldung, also etwa, dass die Meldung eine Woche vor der Arbeitsaufnahme zu erstatten wäre, ist nach dem LSD-BG nicht vorgesehen.

Die ZKO 3-Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen.

Hat der entsendende Arbeitgeber die Person, die als Ansprechpartner der Behörden zu fungieren und Unterlagen bereitzuhalten, Dokumente entgegenzunehmen und Auskünfte zu erteilen hat, aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer gewählt, hat er diesem Arbeitnehmer die von ihm erstattete Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle in Abschrift auszuhändigen.

Wird im Rahmen der Entsendung nur ein Arbeitnehmer entsandt, hat der Arbeitgeber diesem die von ihm erstattete Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle in Abschrift auszuhändigen.

5.1. Meldepflichtiger Arbeitgeber

Die Meldepflicht bei einer Entsendung besteht für Unternehmen, die ihren Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder in der Schweiz haben. Wer Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten gegenüber der ZKO als Arbeitgeber. Er ist auch Adressat der Verwaltungsstrafnorm bei Nichterfüllung der Meldepflicht.

Beispiel:

Sachverhalt: Das slowakische EDV-Dienstleistungsunternehmen übernimmt im Rahmen eines umfangreichen Projektes zur Datensicherung den Auftrag, in einem in Wien ansässigen Versicherungsunternehmen Teile des EDV Programmes zu überarbeiten. Es entsendet dafür seine - sonst in der Slowakei tätigen - Mitarbeiter nach Wien.

Ergebnis: Das slowakische EDV-Dienstleistungsunternehmen hat diese Entsendung der Zentralen Koordinationsstelle zu melden.

Die Meldepflicht bei Entsendungen besteht unter bestimmten Voraussetzungen aber auch für einen Betrieb, der in Österreich seinen Sitz hat. Eine Entsendung nach Österreich, die vom in Österreich ansässigen Unternehmen der Zentralen Koordinationsstelle zu melden ist, liegt nämlich dann vor, wenn

- ein Unternehmen mit Sitz in Österreich in einem anderen EU-Mitgliedstaat Arbeitnehmer beschäftigt, die in der Sozialversicherung des anderen EU-Mitgliedstaates gemeldet sind, und

- diese Arbeitnehmer - nicht wie sonst vorgesehen - im anderen EU Mitgliedstaat tätig bleiben, sondern nach Österreich entsandt werden, um an einem vom österreichischen Betrieb übernommenen Auftrag zu arbeiten.

Dabei macht es keinen Unterschied, ob das Unternehmen auch Arbeitnehmer bei der österreichischen Gesundheitskasse nach dem ASVG angemeldet hat oder nicht.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein EDV-Dienstleistungsunternehmen mit Sitz in Klagenfurt beschäftigt auch in Slowenien Mitarbeiter. Es übernimmt einen Auftrag in St. Veit an der Glan und entsendet sonst in Slowenien beschäftigte Mitarbeiter zur Erledigung des Auftrages nach St. Veit an der Glan.

Ergebnis: Das Unternehmen mit Sitz in Klagenfurt muss diese Entsendung der Zentralen Koordinationsstelle melden.

5.2. Inhalt der ZKO 3-Meldung

5.2.1. Arbeitgeber

Die ZKO 3-Meldung hat den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers sowie seine Umsatzsteueridentifikationsnummer zu enthalten. Darüber hinaus ist die Gewerbeberechtigung oder der Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers zu melden.

Handelt es sich beim Arbeitgeber nicht um eine Einzelfirma, sondern um eine Gesellschaft, sind neben dem Arbeitgeber zusätzlich die zur Vertretung nach außen Berufenen mit Name und Anschrift bekannt zu geben. Ist also Arbeitgeber eine GmbH, ist neben der GmbH als Arbeitgeber zusätzlich der Geschäftsführer der GmbH mit Namen und Adresse bekannt zu geben. Ist Arbeitgeber hingegen eine KG oder eine OG, ist neben der Gesellschaft als Arbeitgeber der jeweils persönlich unbeschränkt haftende Gesellschafter mit Namen und Adresse bekannt zu geben.

5.2.2. Ansprechperson

Der entsendende Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Person zu ernennen, deren Pflicht es ist, als Ansprechpartner zu fungieren und Unterlagen bereitzuhalten, Dokumente entgegenzunehmen und Auskünfte zu erteilen.

Für die Nominierung als Ansprechperson kommt nur eine Person in Betracht, die

- dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer angehört, oder
- in Österreich niedergelassen und zur berufsmäßigen Parteienvertretung im Sinne des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes (WTBG), der Rechtsanwaltsordnung (RAO) oder der Notariatsordnung (NO) befugt ist.

In der ZKO 3-Meldung sind der Name und die Anschrift der als Ansprechpartner nominierten Person anzuführen.

5.2.3. Entsandte Arbeitnehmer

Die nach Österreich entsandten Arbeitnehmer sind in der ZKO 3 Meldung bekannt zu geben.

Die Meldung hat zu enthalten:

- die Namen, die Anschriften, die Geburtsdaten, die Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
- die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und den Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber, sowie
- die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages.

5.2.4. Entsendung

Hinsichtlich der Entsendung sind

- der Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich,
- die Dauer und die Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer, sowie
- der Ort der Beschäftigung in Österreich, dieser mit der genauen Anschrift bzw. auch andere, weitere zusätzlich Einsatzorte in Österreich, diese ebenfalls mit der genauen Anschrift,

der Zentralen Koordinationsstelle zu melden.

Liegt der Entsendung ein Dienstleistungsvertrag zugrunde - was, wie bereits erwähnt, nicht zwangsläufig der Fall sein muss - hat die ZKO 3-Meldung auch den Namen und die Anschrift des inländischen Auftraggebers bzw. des inländischen Generalunternehmers zu enthalten.

5.2.5. Ansprechperson in der Zweigniederlassung bzw. im Konzern

Hat sich der ausländische Arbeitgeber in einem Fall, in dem es ihm gesetzlich erlaubt ist, dazu entschlossen, die Meldeunterlagen sowie die Lohnunterlagen in der Zweigniederlassung bereitzuhalten, hat er in der ZKO 3-Meldung die genaue Anschrift der Zweigniederlassung bekannt zu geben. Die zusätzliche Nennung einer Person mit dem Namen ist offenbar nicht vorgeschrieben.

Hat sich der ausländische Arbeitgeber dazu entschlossen, die Meldeunterlagen sowie die Lohnunterlagen

- bei einer inländischen selbständigen Tochtergesellschaft oder
- bei der inländischen Muttergesellschaft des Konzerns

bereitzuhalten, hat er in der ZKO 3-Meldung jene Person zu nennen, bei der die Meldeunterlagen sowie die Lohnunterlagen aufliegen, und auch deren genaue Anschrift bekannt zu geben.

Vorsicht!

Hat der entsendende Arbeitgeber einen Arbeitnehmer oder einen berufsmäßigen Parteienvertreter als Ansprechpartner gewählt und dies bereits an anderer Stelle der ZKO 3-Meldung bekannt gegeben, ist damit seine die Ansprechperson betreffende Meldepflicht erfüllt.

5.2.6. Behördliche Genehmigungen

Ist für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich - also z.B. eine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsrecht - sind die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer der Genehmigung in der ZKO 3-Meldung anzuführen oder aber eine Abschrift der Genehmigung der ZKO 3-Meldung beizulegen.

Benötigt der entsandte Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung, sind die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer der Genehmigung in der ZKO 3-Meldung anzuführen oder aber eine Abschrift der Genehmigung der ZKO 3-Meldung beizulegen.

5.3. Art der Meldung

Die Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle hat für jede Entsendung gesondert zu erfolgen. Eine Entsendung ist letztendlich jeder Vorgang, der dazu führt, dass Mitarbeiter eines Unternehmens, die sonst nicht in Österreich tätig sind, deshalb in Österreich tätig werden, weil ihr Arbeitgeber hier eine Leistung zu erbringen hat.

Dabei ist es völlig unerheblich, ob im Rahmen einer Entsendung bloß ein Mitarbeiter beschäftigt wird oder viele Mitarbeiter beschäftigt werden.

Kommt es im Rahmen einer bevorstehenden bzw. einer bereits laufenden Entsendung zu nachträglichen Änderungen bei Angaben in der bereits erstatteten ZKO 3-Meldung, sind diese Änderungen unverzüglich zu melden.

Beispiel:

Sachverhalt: Während der Entsendung kommt es zu einem Wechsel des Geschäftsführers in der GmbH des Arbeitgebers. Überdies wird ein anderer - als ein bereits in der Meldung angegebener - Arbeitnehmer zur Erfüllung des Auftrages entsandt.

Ergebnis: Es handelt sich in beiden Fällen um nachträgliche Änderungen bei Angaben in der bereits erstatteten ZKO 3-Meldung. Diese Änderungen sind unverzüglich zu melden.

Vorsicht!

Eine sogenannte „Vorratsmeldung“, also die Meldung allfällig in Aussicht genommener, aber noch nicht konkret bevorstehender Entsendungen, ist nicht zulässig.

5.4. Rahmen- und Sammelmeldung

Grundsätzlich gilt, dass für jede Entsendung eine gesonderte ZKO 3-Meldung an die zentrale Koordinationsstelle zu erstatten ist.

5.4.1. Rahmenmeldung

Eine Rahmenmeldung ist zulässig, wenn der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern in Bezug auf einen inländischen Auftraggeber vereinbart ist. Dabei kann vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Entsendungen jeweils von bis zu drei Monaten erstattet werden.

Die Erleichterung zugunsten des entsendenden Arbeitgebers besteht darin, dass er nicht für jede einzelne Entsendung vor deren Beginn die Meldung zu erstatten hat. Er darf stattdessen

vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme auch weitere Entsendungen in diese Meldung aufnehmen und muss für diese Entsendungen nicht gesonderte Meldungen erstatten.

Die Möglichkeit zur Rahmenmeldung ist aber auf jene Fälle beschränkt, in denen es um die Erfüllung eines Dienstleistungsvertrages bzw. eines Dienstverschaffungsvertrages geht. Im Ergebnis kann die Rahmenmeldung daher nur solche Entsendungen zum Inhalt haben, die sich auf Einsätze zugunsten ein- und desselben Vertragspartners beziehen.

5.4.2. Rahmenmeldung durch Konzerne

Die Rahmenmeldung ist auch Konzernen möglich. Ist innerhalb eines Konzerns der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern vereinbart, kann der entsendende Arbeitgeber vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Mehrzahl von Entsendungen erstatten.

Eine Einschränkung auf Entsendungen zwecks Erfüllung eines Dienstleistungs- oder Dienstverschaffungsvertrages, also im Ergebnis auf Entsendungen an nur einen Partner, ist hier nicht gegeben.

Die Einschränkungen liegen lediglich darin, dass die Rahmenmeldung nur Entsendungen zum Inhalt haben kann, die innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten stattfinden, und dass Entsendungen innerhalb eines Konzerns vorliegen müssen.

Beispiel:

Sachverhalt: Der in Deutschland ansässige Konzernbetrieb A erstattet Ende Oktober die folgenden Rahmenmeldungen über Entsendungen an Konzernbetriebe in Österreich:

- Entsendung des Mitarbeiters 1 an den Konzernbetrieb X vom 10. November bis zum 25. November,
- Entsendung des Mitarbeiters 2 an den Konzernbetrieb Y vom 5. Dezember bis zum 21. Dezember,
- Entsendung des Mitarbeiters 1 an den Konzernbetrieb Y vom 28. Jänner bis zum 15. Februar.

Die erste Entsendung - und damit der maßgebliche 3 Monatszeitraum - beginnt am 10. November.

Die letzte Entsendung beginnt zwar noch vor dem 9. Februar und damit noch vor dem Ablauf des 3-Monatszeitraumes. Sie endet allerdings erst am 15. Februar und damit nach dem Ablauf des 3-Monatszeitraumes.

Ergebnis: Die Entsendungen finden nicht innerhalb eines Zeitraums von bis zu drei Monaten statt. Die erstattete Rahmenmeldung ist nicht gesetzeskonform. Es liegt ein Meldeverstoß vor.

5.4.3. Sammelmeldung

Hat der grenzüberschreitende Einsatz des Arbeitnehmers die Erfüllung von Dienstleistungsverträgen mit mehreren unterschiedlichen Auftraggebern zum Inhalt, kann eine Sammelmeldung abgegeben werden.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Verträge mit mehreren Auftraggebern die Erfüllung gleichartiger Dienstleistungen zum Inhalt haben und die tatsächliche Erfüllung der Verträge in einem engen örtlichen und zeitlichen Zusammenhang erfolgt.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein slowakischer EDV-Dienstleister übernimmt zunächst einen Auftrag im Gewerbebetrieb Karl Huber GmbH in Korneuburg, der 10 Tage dauert. Im Anschluss daran übernimmt er einen weiteren Auftrag im Unternehmen Fritz Mayer in Klosterneuburg. Dieser ist nach weiteren drei Tagen abgeschlossen.

Um diese Aufträge zu erfüllen, entsendet der slowakische EDV-Dienstleister einen Arbeitnehmer, der zunächst in Korneuburg und danach beim zweiten Kunden in Klosterneuburg tätig ist.

Ergebnis: Es handelt sich um zwei verschiedene Entsendungen, eine nach Korneuburg aufgrund des Dienstleistungsvertrages mit der Fa. Karl Huber GmbH, eine weitere nach Klosterneuburg aufgrund eines anderen Dienstleistungsvertrages mit Fritz Mayer. Eine Sammelmeldung ist zulässig.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein slowakischer EDV-Dienstleister übernimmt einen Auftrag, der in einem Handelsunternehmen in Wien zu erledigen ist und 3 Tage dauert, sowie einen weiteren Auftrag, der in einem Gewerbebetrieb in Lienz in Osttirol in 10 Tagen abzuwickeln ist.

Um diese Aufträge zu erfüllen, entsendet der slowakische EDV-Dienstleister einen Arbeitnehmer, der zunächst 3 Tage in Wien tätig ist. Den Weg nach Lienz in Osttirol unterbricht dieser Mitarbeiter mit einem fünftägigen Badeaufenthalt am Wörthersee. Danach erledigt er den Auftrag in Lienz zeitgerecht.

Ergebnis: Es handelt sich um zwei verschiedene Entsendungen, eine nach Wien und eine nach Lienz in Osttirol. Ein enger örtlicher und zeitlicher Zusammenhang dieser beiden Entsendungen ist nicht gegeben. Eine Sammelmeldung ist nicht zulässig.

Vorsicht!

Der Gesetzgeber formuliert als Voraussetzung für die Rahmenmeldung den wiederholten grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitnehmern, also mehrere Einsätze mehrerer Arbeitnehmer. Als Voraussetzung für die Sammelmeldung ist hingegen der grenzüberschreitende Einsatz des Arbeitnehmers, also der Einsatz eines Arbeitnehmers, genannt.

Dies führt zu den folgenden Abgrenzungen:

- Die Erfüllung eines einzigen Dienstleistungsvertrages, der mit einem Vertragspartner abgeschlossen worden ist, kann bei einem großen Umfang der vereinbarten Dienstleistung entsprechend lange dauern und dazu führen, dass unterschiedliche Arbeitnehmer zu den unterschiedlichsten Zeiten entsendet werden müssen. In diesem Fall greift die Rahmenmeldung.
- Es gibt aber auch Entsendungen und damit Grenzübertritte von Arbeitnehmern nach Österreich, die nicht nur der Erfüllung eines einzigen Dienstleistungsvertrages, sondern der Erfüllung mehrerer Verträge dienen. Und genau für diese Fälle soll die Sammelmeldung die Erleichterung schaffen. Diese gilt aber - nach dem Wortlaut des Gesetzestextes - nur dann, wenn zu diesem Zweck nur ein einziger Mitarbeiter entsendet wird.

Beispiel:

Sachverhalt: Der slowakische EDV-Dienstleister übernimmt zunächst den Auftrag im Gewerbebetrieb Karl Huber GmbH in Korneuburg, der 10 Tage dauert. Im Anschluss daran übernimmt er einen weiteren Auftrag im Unternehmen Fritz Mayer in Klosterneuburg. Dieser ist nach weiteren drei Tagen abgeschlossen.

Um diese Aufträge zu erfüllen, entsendet der slowakische EDV-Dienstleister zwei Arbeitnehmer, die zunächst in Korneuburg und danach beim zweiten Kunden in Klosterneuburg tätig sind.

Ergebnis: Es handelt sich um zwei verschiedene Entsendungen, eine nach Korneuburg aufgrund des Dienstleistungsvertrages mit der Fa. Karl Huber GmbH, eine weitere nach Klosterneuburg aufgrund eines anderen Dienstleistungsvertrages mit Fritz Mayer. Eine Sammelmeldung ist aber deshalb nicht zulässig, weil mehr als ein Arbeitnehmer entsendet wird.

6. Bereithaltung von Meldeunterlagen und von Lohnunterlagen

Das LSD-BG verpflichtet den Arbeitgeber, der Mitarbeiter nach Österreich entsendet, Unterlagen, die die Entsendung betreffen, in Österreich für die Kontrolle durch die Behörden bereit zu halten. Dabei wird zwischen den Meldeunterlagen und den Lohnunterlagen unterschieden.

6.1. Definition der Meldeunterlagen

Besteht für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht, hat der Arbeitgeber, der seinen Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, einem EWR-Staat oder in der Schweiz hat,

- die Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 bzw. Sozialversicherungsdokument A 1) sowie
- die Meldung der Entsendung an die Zentrale Koordinationsstelle

für die behördliche Überprüfung bereitzuhalten.

Sofern für die Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, ist auch diese Genehmigung bereitzuhalten.

Die Frage, ob es dem Arbeitgeber gegebenenfalls unzumutbar ist, die Unterlagen zur Überprüfung bereitzuhalten, stellt sich nicht.

6.1.1. Ort und Art der Bereithaltung der Meldeunterlagen

Der Pflicht zur Bereithaltung der Meldeunterlagen durch den Arbeitgeber wird nur dann entsprochen, wenn diese

- während des Entsendezeitraums am Arbeitsort bzw. am Einsatzort im Inland bereitgehalten werden oder
- den Abgabenbehörden unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich gemacht werden.

Entschließt sich der Arbeitgeber dazu, die Unterlagen in Papierform bereitzuhalten, muss er gewährleisten, dass Kontrollorgane während der Prüfung vor Ort in die Unterlagen einsehen können.

Entscheidet sich der Arbeitgeber dazu, die Unterlagen in elektronischer Form zugänglich zu machen, muss er sicherstellen, dass auf Verlangen der Kontrollorgane eine Übermittlung der digitalen Dokumente an diese in einer für die Kontrollorgane nutzbaren Form erfolgt oder erfolgen kann. Das bloße Vorweisen eines Bildes oder einer Datei auf einem digitalen Medium reicht nicht.

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, also etwa

- der Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokuments E 101 oder A1 und
- die Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt,

bereitzuhalten.

6.1.2. Wechselnde Arbeitsorte innerhalb des Arbeitstages

Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits- bzw. Einsatzorten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeitsort bzw. am ersten Einsatzort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen.

6.2. Definition der Lohnunterlagen

Der ausländische Arbeitgeber hat während des Zeitraums der Entsendung

- den Arbeitsvertrag oder den Dienstzettel,
- den Lohnzettel,
- die Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege,
- die Lohnaufzeichnungen,
- die Arbeitszeitaufzeichnungen und
- die Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts

bereitzuhalten.

Diese Unterlagen sind in deutscher Sprache am Arbeits- bzw. am Einsatzort bereitzuhalten oder den Abgabenbehörden unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen.

Vorsicht!

Der Arbeitsvertrag - nur dieser, nicht aber offenbar der Dienstzettel - kann anstelle in deutscher Sprache auch in englischer Sprache bereitgehalten werden. Alle anderen Lohnunterlagen sind in deutscher Sprache bereit zu halten.

6.2.1. Ort und Art der Bereithaltung von Lohnunterlagen

Hier gilt gleiches wie für die Bereithaltung der Meldeunterlagen. Der Pflicht zur Bereithaltung durch den Arbeitgeber wird nur dann entsprochen, wenn die betreffenden Unterlagen

- während des Entsendezeitraums am Arbeitsort bzw. am Einsatzort im Inland bereitgehalten werden oder
- den Abgabenbehörden unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich gemacht werden.

6.2.2. Wechselnde Arbeitsorte innerhalb des Arbeitstages

Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits- bzw. Einsatzorten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeitsort bzw. am ersten Einsatzort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen.

6.2.3. Zeitraum der Pflicht zur Bereithaltung der Lohnunterlagen

Die genannten Lohnunterlagen sind während des gesamten Zeitraumes der Entsendung bereit zu halten. Die Pflicht zur Bereithaltung der den einzelnen Mitarbeiter betreffenden Lohnunterlagen besteht auch dann, wenn die Entsendung als solche noch aufrecht ist, die Beschäftigung des einzelnen betreffenden Arbeitnehmers in Österreich aber bereits früher geendet hat.

Der Begriff des Zeitraumes der Entsendung ist dabei sehr weit zu verstehen, weil es dabei auf den Gesamtentsendezeitraum ankommt, also jenen Zeitraum, in welchem die Arbeitnehmer entsandt werden.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein slowakisches Elektroinstallationsunternehmen übernimmt im Rahmen einer Altbausanierung den Auftrag, in einem Haus in Wien die Elektroinstallationen zu erneuern. Das Unternehmen entsendet seine - sonst in der Slowakei tätigen Facharbeiter - vom 5. September 2016 bis zum 18. November nach Wien, damit der Auftrag erledigt werden kann.

Gleich im Anschluss daran wird der Auftrag, die Elektroinstallationen in einer neu errichteten Wohnhausanlage in Tulln an der Donau vorzunehmen, ausgeführt. Dazu werden Mitarbeiter bis zum 17. Dezember 2016 nach Tulln entsendet.

Gleich nach Weihnachten und dem Jahreswechsel, also ab dem 9. Jänner 2017, wird ein weiterer Auftrag, nämlich die Elektroinstallationen in einer sanierungsbedürftigen Wohnanlage in Baden bei Wien zu erneuern, begonnen. Dieser Auftrag endet am 27. Jänner 2017.

Danach dauert es bis Pfingsten 2017, bis ein weiterer Auftrag in Österreich zu erfüllen ist und dafür Mitarbeiter aus der Slowakei nach Österreich entsendet werden.

Ergebnis: Der Zeitraum vom 5. September 2016 bis zum 27. Jänner 2017 ist der maßgebliche Gesamtentsendezeitraum.

6.3. Bereithalten der Melde- und Lohnunterlagen durch die Ansprechperson

Dem Arbeitgeber wird die Möglichkeit gegeben, eine andere Person als sich selbst einzusetzen, um seine Pflicht, Unterlagen bereitzuhalten, zu erfüllen. Dabei handelt es sich in der Diktion des LSD-BG um die Ansprechperson. Diese ist mit der ZKO 3-Meldung auch der zentralen Koordinationsstelle zu melden.

6.3.1. Bereithalten der Unterlagen durch Mitarbeiter oder befugte Parteienvertreter

Der ausländische Arbeitgeber hat in seiner Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle bekannt zu geben, wer als Ansprechpartner zu fungieren und Unterlagen bereitzuhalten, Dokumente entgegenzunehmen und Auskünfte zu erteilen hat.

Diese Ansprechperson kann nur eine Person sein, die

- dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer angehört oder
- in Österreich niedergelassen und zur berufsmäßigen Parteienvertretung im Sinne des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes (WTBG), der Rechtsanwaltsordnung (RAO), oder der Notariatsordnung (NO) befugt ist.

Vorsicht!

Jemand anderer als ein entsandter Arbeitnehmer oder ein in Österreich niedergelassener Parteienvertreter darf nicht als Ansprechperson fungieren.

6.3.2. Bereithalten der Meldeunterlagen in der Zweigniederlassung

Die Meldeunterlagen können auch in einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung bereitgehalten werden. Dies ist aber nur dann zulässig, wenn

- der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit in der Zweigniederlassung nicht nur gelegentlich ausübt und
- in der Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle dargelegt ist, dass die Melde- und Lohnunterlagen in der Zweigstelle, deren genaue Adresse dabei genannt wird, bereitgehalten werden.

Beispiel:

Sachverhalt: Ein deutsches Versicherungsunternehmen hat eine Zweigniederlassung in Salzburg.

Wenn der für die Zweigniederlassung in Österreich tätige Großkundenbetreuer sich auf Urlaub oder in einem längeren Krankenstand befindet, wird an seiner Stelle ein sonst in Deutschland eingesetzter Mitarbeiter von dieser Zweigniederlassung aus tätig, um die Kunden in Österreich zu betreuen.

Ergebnis: Die Meldeunterlagen hinsichtlich des sonst in Deutschland tätigen Mitarbeiters können in der Zweigniederlassung bereitgehalten werden.

Die generelle Festlegung des LSD-BG, wonach nur ein entsandter Arbeitnehmer oder nur ein in Österreich niedergelassener Parteienvertreter als Ansprechperson fungieren darf, greift in diesem Fall nicht.

6.3.3. Bereithalten der Meldeunterlagen bei Konzernunternehmen

Bei Konzernunternehmen kann der ausländische Arbeitgeber in seiner Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle

- eine inländische selbständige Tochtergesellschaft oder
- die inländische Muttergesellschaft des Konzerns

bekanntgeben, die jeweils als Ansprechpartnerin fungiert, Unterlagen bereithält, Dokumente entgegennimmt und Auskünfte erteilt.

Auch in diesem Fall greift die generelle Festlegung des LSD-BG nicht, wonach nur ein entsandter Arbeitnehmer oder nur ein in Österreich niedergelassener Parteienvertreter als Ansprechperson fungieren darf.

6.4. Mobile Arbeitnehmer im Transportbereich

Im Transportbereich sind die Regeln besonders streng. Bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind nämlich die betreffenden Unterlagen bereits ab Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen.

Überdies ist es dem entsendenden Arbeitgeber nicht erlaubt, in der Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle andere Personen als Ansprechpartner zu melden und diese an seiner Stelle mit der Bereithaltung der Unterlagen zu betrauen.

7. Zuständige Behörden und ihre Aufgaben

Letztendlich wird noch dargestellt, welche Behörden und Stellen überprüfen, ob der Arbeitgeber im Rahmen der Entsendung die Bestimmungen des LSD-BG beachtet. Dabei zeigt sich, dass den Abgabenbehörden eine zentrale Bedeutung zukommt.

7.1. Zentrale Koordinationsstelle

Der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen obliegt die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und des LSD-BG (ZKO). Sie hat die Entsendemeldungen, also die ZKO 3-Meldungen, zu erfassen und zu bearbeiten.

7.2. Abgabenbehörden

Den Abgabenbehörden obliegt es, Sachverhaltsermittlungen in Bezug auf Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort außerhalb Österreichs, also hinsichtlich jener Arbeitnehmer, die nicht dem ASVG unterliegen, vorzunehmen.

Die Abgabenbehörden überwachen, ob die gesetzlich vorgesehenen Meldeunterlagen, also

- die Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 bzw. Sozialversicherungsdokument A 1),
- die Meldung der Entsendung an die Zentrale Koordinationsstelle und
- die Lohnunterlagen

bereitgehalten werden.

Als Lohnunterlagen müssen

- der Arbeitsvertrag oder der Dienstzettel,
- der Lohnzettel,
- die Lohnzahlungs- oder die Banküberweisungsbelege,
- die Lohnaufzeichnungen,
- die Arbeitszeitaufzeichnungen und
- die Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts

bereitgehalten werden.

Zum Zwecke der notwendigen Kontrolle dürfen die Abgabenbehörden die notwendigen Erhebungen durchzuführen und

- die Betriebsstätten, Betriebsräume und auswärtigen Arbeitsstätten oder Arbeitsstellen sowie die Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer ungehindert betreten und Wege befahren, auch wenn dies sonst der Allgemeinheit untersagt ist,
- von den dort angetroffenen Personen Auskünfte über alle für die Erhebung maßgebenden Tatsachen verlangen, wenn Grund zur Annahme besteht, dass es sich bei diesen Personen um Arbeitgeber oder um Arbeitnehmer handelt, sowie
- in die zur Erhebung erforderlichen Unterlagen Einsicht nehmen, Ablichtungen dieser Unterlagen anfertigen und die Übermittlung dieser Unterlagen fordern.

Die Abgabenbehörden haben die Ergebnisse der Erhebungen in Bezug auf die Lohnkontrolle dem Kompetenzzentrum LSDB zu übermitteln und auf Ersuchen des Kompetenzzentrums LSDB weitere Erhebungen durchzuführen.

7.3. Wiener Gebietskrankenkasse

Der Wiener Gebietskrankenkasse ist als Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung (Kompetenzzentrum LSDB) mit der Wahrnehmung der Lohnkontrolle auch in Bezug auf Arbeitnehmer, die nicht dem ASVG unterliegen, betraut.

Sie hat die Erhebungsergebnisse der Abgabenbehörden entgegenzunehmen, bzw. diese zu ersuchen, konkret zu bezeichnende weitere Erhebungen auf Grund von begründeten Mitteilungen durch Dritte durchzuführen.

Sie hat Strafanzeigen zu erstatten und die Verwaltungs(straf)evidenz zu führen. Überdies hat sie den Arbeitnehmer über eine Anzeige zu informieren, die sein Arbeitsverhältnis betrifft.

7.4. Bezirksverwaltungsbehörde

Die Bezirksverwaltungsbehörden haben das Verwaltungsstrafverfahren nach dem LSD-BG durchzuführen.