

Das österreichische Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) wurde im Juni 2016 umfassend novelliert und trat „mit 1. Jänner 2017 in seiner neuen Form in Kraft. Es ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31. Dezember 2016 ereignen.“

Geltungsbereich

Die Bestimmungen des LSDB-G treffen nun auch vollinhaltlich Sachverhalte der Güterbeförderung nach Österreich (bilaterale Verkehre) und innerhalb (Kabotage) von Österreich. Lediglich Transitfahrten durch Österreich sind von der Anwendung ausgenommen.

Hierzu heißt es:

§ 1 (5) Dieses Bundesgesetz **findet keine Anwendung**, wenn der Arbeitnehmer **ausschließlich** zur Erbringung folgender Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer nach Österreich entsandt wird: [...]

die **Tätigkeit als mobiler Arbeitnehmer** oder als Besatzungsmitglied (§ 4 der Schiffsbesatzungsverordnung, [BGBL. II Nr. 518/2004](#)) in der **grenzüberschreitenden Güter- und 7. Personenbeförderung (Transportbereich)**, **sofern die Arbeitsleistung ausschließlich im Rahmen des Transitverkehrs erbracht** wird und nicht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich liegt,

Meldepflichten

Hierzu heißt es im § 19 (1): **Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern und nach Österreich überlassenen Arbeitskräften zu melden. Die Meldung hat für jede Entsendung oder Überlassung gesondert zu erfolgen.**

Nachträgliche Änderungen bei den Angaben gemäß Abs. 3 oder Abs. 4 sind unverzüglich zu melden. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten nach diesem Absatz und den Abs. 2 und 3 als Arbeitgeber.

Sowie (§ 19 (3)):

(3) Die Meldung nach Abs. 1 hat für jede Entsendung gesondert zu erfolgen und hat folgende Angaben zu enthalten; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden:

1. Name, Anschrift und Gewerbeberechtigung oder Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers im Sinne des Abs. 1, Umsatzsteueridentifikationsnummer,
2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers, Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der nach Österreich
3. entsandten Arbeitnehmer oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4),
4. Name und Anschrift des (inländischen) Auftraggebers (Generalunternehmers), die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen
5. Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer,
6. Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer in Österreich, Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer,
7. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts und Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber,
8. Ort (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
9. in den Fällen des § 21 Abs. 2 Angabe der Person (genaue Anschrift) oder der Zweigniederlassung (genaue Anschrift), bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden,
10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,

- sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die
11. Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
 - sofern die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung
 12. benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

Die **Meldung der Fahrer** von grenzüberschreitenden Transporten und Kabotage-Transporten nach § 19 Abs. 3 Lohn und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDBG) erfolgt mittels des elektronischen Formulars **ZKO 3** (online ausfüllbar): https://www.bmf.gv.at/betrugsbekaempfung/entsendung-zentrale-koordination/entsendemeldungen-zentrale-koordinationsstelle.html#heading_Link_zu_den_Formularen

Zu den sog. „Mobilen Arbeitnehmern“ (=Fahrer) heißt es in den Erklärungen (grüner Button) unter Punkt 7. des Formulars (Angabe zur verpflichtenden Bereithaltung der Meldeunterlagen UND Lohnunterlagen gemäß § 19 Abs. 3 Z 9 LSD-BG):

„Mobile Arbeitnehmer

Betreffend *mobiler Arbeitnehmer* im Transportbereich (Güter- und Personenbeförderung auf dem Schienen-, Land-, Luft- oder Wasserweg) hat die Meldung **VOR Einreise** in das Bundesgebiet zu erfolgen. **Die Meldeunterlagen sind ausschließlich im Fahrzeug (= der Beschäftigungsort) bereitzuhalten.**

Im Falle der Spontan-Kabotage gilt: Meldung VOR Arbeitsaufnahme! Aber sonst gilt: Meldeunterlagen (ZKO Meldung und SV-Unterlagen) sind zwingend im Fahrzeug bereitzuhalten

Hinweis: Im Transitverkehr (Durchreise, Durchfuhr in Österreich und OHNE Kabotage) ist keine Meldung zu erstatten.“

Welche Formulare sind bereitzuhalten?

„Am Ort in Österreich, an dem die entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer/innen zum Einsatz kommen, müssen die folgenden Unterlagen bereitgehalten werden:

- das Sozialversicherungsdokument A1 - siehe dazu Menüpunkt [Anmeldung zur Sozialversicherung](#)
- eine Kopie der Meldung der Entsendung - siehe dazu Menüpunkt [Meldepflichten](#)
- **Lohnunterlagen**, aus denen jedenfalls hervorgeht, welches **Entgelt** den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen **während ihrer Beschäftigung in Österreich** tatsächlich ausbezahlt wird.

Zu diesen Unterlagen zählen:

- der Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Aufzeichnung über den Inhalt des Arbeitsvertrags
- Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder Banküberweisungsbelege
- Lohnaufzeichnungen
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung.

Diese Unterlagen müssen in **deutscher Sprache** vorliegen. Die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen am Arbeits-(Einsatz-)Ort trifft bei Entsendungen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, bei Überlassungen den Beschäftiger/die Beschäftigerin.“

Quelle: http://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_5.5/formalitaeten/unterlagen

Welcher Lohn ist mindestens zu bezahlen?

„Arbeitnehmer/innen, die zur Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, haben Anspruch auf zumindest jenes Entgelt, das in Österreich nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zusteht.

Nach Österreich überlassene Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf jenes Entgelt, das im Kollektivvertrag für den Beschäftigerbetrieb in Österreich oder das im Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung vorgesehen ist.

Unternehmen, die Arbeitnehmer/innen nach Österreich entsenden oder überlassen, sind verpflichtet, zumindest den in Österreich geltenden Mindestlohn auszubezahlen.

Die konkrete Höhe des Mindestlohns ist in Österreich nicht durch Gesetz geregelt, sondern ergibt sich im Regelfall aus dem Kollektivvertrag, der für die Branche und die Tätigkeit anzuwenden ist.

Eine Entlohnung unterhalb des Mindestniveaus ist in Österreich mit hohen Geldstrafen verbunden. Unabhängig davon können Arbeitnehmer/innen die Differenz bei Gericht einklagen.“

Quelle: http://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_2/mindestlohn

Weitere Informationen finden Sie auch unter: www.entsendeplattform.at