

Checkliste für die gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung im benachbarten EU-Ausland (Tschechien, Deutschland, Italien)

1. Tschechische Republik - Voraussetzungen¹

Genehmigung gemäß §§ 60ff des czBeschäftigungsg (Maximaldauer der Genehmigung: 3 Jahre) durch das Arbeitsministerium bei

- fachlicher Eignung und fachlicher Praxis² auf dem Gebiet der Arbeitskräfteüberlassung, ggf. genügt bei EU-Bürgern der Nachweis der fachlichen Eignung in einem Mitgliedsstaat der EU
- Unbescholtenheit [keine Vorsatz- oder Vermögensstraftat]
- Rechtsgeschäftsfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- Wohnsitz auf dem Gebiet der Tschechischen Republik
- Mindestalter: 23 Jahre
- Antragsgebühr gemäß czVerwaltungsgebührenG (Posten 21 der Anlage)
 - CZK 10.000,- (ca. EUR 330,-) zur Erteilung der Genehmigung zur Arbeitskräfteüberlassung an Ausländer, d.h. an nicht tschechische Personen, in Tschechien;
 - CZK 10.000,- (ca. EUR 330,-) zur Erteilung der Genehmigung zur Arbeitskräfteüberlassung ins Ausland, d.h. außerhalb von Tschechien
 - CZK 1.000,- (ca. EUR 33,-) zur (sonstigen) Arbeitskräfteüberlassung in Tschechien

Bei juristischen Personen sind diese Voraussetzungen durch den gewerberechtigten Geschäftsführer zu erfüllen. Zur Arbeitskräfteüberlassung ist für juristische Personen zumindest die Errichtung einer Zweigniederlassung erforderlich. Natürliche Personen benötigen dagegen für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung - vorbehaltlich der Erfüllung obiger Voraussetzungen - keine Zweigniederlassung in Tschechien.

¹ Diese Voraussetzungen beziehen sich auf die dauernde Ausübung dieser Tätigkeit auf dem Gebiet der Tschechischen Republik. Die vorübergehende Arbeitskräfteüberlassung kann vereinzelt aufgrund der EU-Dienstleistungsfreiheit auch ohne Genehmigung ausgeübt werden.

² nach folgendem Schlüssel: Studium + 2 Jahre Praxis oder Mittelschule + 5 Jahre Praxis

2. Deutschland - Voraussetzungen³

Genehmigung⁴ nach dem dtAÜG (bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 3 dtAÜG Rechtsanspruch auf Genehmigung!) durch die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (zunächst befristet auf ein Jahr; nach 3 Jahren unbefristet möglich) bei

- Zuverlässigkeit hinsichtlich Einhaltung von Vorschriften des Sozialversicherungs-, Lohnsteuer-, Arbeitsvermittlungs-, Ausländerbeschäftigungs-, Arbeitsschutz- und Arbeitsrechts (Indikatoren sind Rückstände bei der Sozialversicherung, beim Finanzamt, Vorstrafen, bestehende österreichische Arbeitskräfteüberlassungsgenehmigung, etc.)
- entsprechende Betriebsorganisation zur Erfüllung der üblichen Arbeitgeberpflichten
- grundsätzlich Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Arbeitskraft und anderen Arbeitnehmern des Beschäftigers (Ausnahme: Der Überlasser gewährt der zuvor arbeitslosen Arbeitskraft für die Überlassung an einen Beschäftiger für die Dauer von insgesamt höchstens **6 Wochen** mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den die Arbeitskraft zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat)
- Verleiherbetrieb in einem Mitgliedsstaat der EU oder des EWR
- deutsche Staatsangehörigkeit oder die eines Mitgliedsstaates der EU oder des EWR bzw. bei Gesellschaften Gründung, Sitz, Hauptverwaltung oder Hauptniederlassung in Deutschland oder Mitgliedsstaat der EU oder des EWR
- Antragsgebühr (EUR 750,- für befristete, EUR 2.000,- für unbefristete Erlaubnis)

Eine Gewerbebeanmeldung gemäß § 14 dtGewO ist nur erforderlich, wenn eine Zweigniederlassung gegründet wird. Die Errichtung einer Zweigniederlassung ist aber für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung nicht notwendig!)

³ Die Voraussetzungen des dtAÜG beziehen sich nur auf die gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung; die Arbeitskräfteüberlassung wird gewerbsmäßig durchgeführt, wenn sie vom verleihenden Unternehmen nicht nur gelegentlich, sondern dauerhaft, mit dem Ziel der Gewinnerwirtschaftung betrieben wird.

⁴ Arbeitskräfteüberlassung in Betriebe des Baugewerbes ist nach § 1b dtAÜG verboten!

3. Italien - Voraussetzungen



Während die zeitlich begrenzte Entsendung von Arbeitnehmern nach Italien durch eine Personalleasingfirma mit Sitz in einem EU-Staat schon jetzt möglich ist, ist die gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung in Italien für Unternehmen aus einem EU-Staat derzeit noch nicht möglich! Bis zur Erlassung eines Durchführungsgesetzes zum itaAÜG bedarf es der Gründung einer italienischen Gesellschaft, welche folgende Voraussetzungen erfüllen muss:

Genehmigung durch das Arbeitsministerium (zunächst befristet auf 2 Jahre; danach unbefristet möglich) bei

- Kapitalgesellschaft oder Genossenschaft
- Firmensitz in Italien
- angemessene berufliche Fähigkeiten
- geeignete Büroräume zur Ausübung der Tätigkeit
- keine Vorstrafen der Geschäftsführer, Generaldirektoren, Prokuristen, Gesellschafter des Unternehmens
- Anschluss an die Arbeitsbörse der zuständigen Behörde
- eingezahltes Kapital: mind. EUR 600.000,-
- Hinterlegung einer Kautions/Bankgarantie von EUR 350.000,- für die ersten 2 Jahre, danach Bürgschaft im selben Umfang⁶
- Mindestens 4 Büros in 4 verschiedenen Regionen
- regelmäßige Einzahlung in den Fonds für Weiterbildung und Einkommensergänzung sowie Bezahlung der Sozialabgaben

Diese Checkliste stellt lediglich eine Übersicht über die verschiedenen Genehmigungsvoraussetzungen dar, für konkrete Fragen sind wir gerne bereit, eine ausführlichere Stellungnahme vorzubereiten. Eine derartige Checkliste können wir gerne auch für andere Staaten erstellen.

Verfasser: **Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller**
Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser
im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH
Kontakt: www.bzip.at

Stand: März 2005

Trotz sorgfältigster Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Allgemeinen Fachgruppe OÖ des Gewerbes, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser, zulässig.

⁵ Diese Voraussetzungen beziehen sich nur auf die gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung in Italien. Die zeitlich begrenzte Entsendung von Arbeitnehmer nach Italien durch eine Personalleasingfirma mit Sitz in einem EU-Staat bedarf keiner Gewerbeanmeldung in Italien, wenn die Anstellung im anderen EU-Staat aufrecht bleibt; die genaue zeitliche Begrenzung hängt von verschiedenen steuerrechtlichen und gewerberechtlichen Bestimmungen ab.

⁶ Das gilt nicht für Unternehmen, die zu diesem Zweck in einem anderen EU-Mitgliedsstaat bereits eine ähnliche Verpflichtung erfüllt haben.

