



BRUCKMÜLLER

RECHTSANWÄLTE

passion for law

Checkliste für die Beauftragung ausländischer Arbeitskräfteüberlasser¹

1. Liegen die gewerberechtlichen Voraussetzungen für eine Überlassung nach Österreich vor?

- Nachweis einer aufrechten Gewerbeberechtigung für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung im Ausland

- Nachweis über vorübergehende und gelegentliche Tätigkeit in Österreich oder über eine Niederlassung in Österreich
 - Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation durch BMWFJ (bei Niederlassung im Inland)
 - Anzeige an BMWFJ über die Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistung
 - Anzeige gem. § 19 (4) LSD-BG bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften an Gewerbebehörde

2. Werden die arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten?

Nachweis über die Entlohnung nach § 10 AÜG und jeweiligen KV:

- Lohnaufzeichnungen (jeweils in deutscher Sprache)
 - Arbeitsvertrag
 - Arbeitszeitaufzeichnungen
 - Überweisungsbelege
 - Lohnzettel
- Bereithalten der zur Verfügung gestellten Lohnunterlagen

¹ Diese Checkliste führt die wichtigsten Unterlagen an, die sich Beschäftiger bei der Beauftragung ausländischer Arbeitskräfteüberlasser vorzulegen haben. Diese Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

- Überprüfung der Einhaltung des Grundlohns unter Berücksichtigung der Einstufung der Arbeitnehmer.

3. Werden die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte eingehalten?

- Nachweis der Anmeldung zur Sozialversicherung bei Sozialversicherung im Inland (UB)
- Bei Auslandsentsendung Vorlage Formular A1
- Bei Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen: Nachweis der Anmeldung zur BUAK sowie Abführung der Beiträge an die BUAK
- Nachweis über Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge im Inland oder im Ausland
- Liegt tatsächlich eine „Entsendung“ im Sinne der RL vor?

4. „Überlassungsmitteilung“ § 12 Abs 3 AÜG:

- Beschäftiger** ist verpflichtet, grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung nachweislich zu informieren.
- Maßgebliche Umstände jedenfalls:
- Beschäftiger
 - den für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden KV + Einstufung
 - Normalarbeitszeit/Lage im Beschäftigerbetrieb
 - Überlassungsentgelt; Aufwandsentschädigungen
 - Art der zu verrichtenden Arbeit
 - Voraussichtliche Überlassungsdauer
 - Zeitpunkt Arbeitsantritt
 - Ort der Arbeitsaufnahme
 - ob Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind

5. Zwingende Ansprüche der ausländischen Arbeitskraft:

- für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge (KV AKÜ, Rahmen KV Handwerk, Dienstleistung, Gewerbe) sind von ausländischen Überlassern gemäß §§ 4 und 6 LSD-BG anzuwenden, wenn Arbeitnehmer in Ö tätig.
- §§ 4 und 6 LSD-BG regeln zwingende Ansprüche der aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte.
- Anspruch auf:

- bezahlten Urlaub (§ 2 UrlG) sofern das Urlaubsausmaß im Heimatstaat geringer
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen (zB notwendiger Arztbesuch) in der für vergleichbare AN gültigen Dauer und Höhe;
- Kündigungsfristen und Kündigungstermine + Normen über besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, die für vergleichbare AN gelten;
- Kündigungsentschädigung.

Dies alles jedoch nur soweit Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates nicht günstiger

6. Aufzeichnungspflicht:

§ 13 Abs 6 AÜG

Beschäftiger von aus dem EWR-Raum überlassenen AN muss Aufzeichnungen führen

Aufzeichnungen müssen enthalten:

- Name, Geburtsdaten, Geschlecht, Staatsbürgerschaft der Arbeitskraft, gegliedert nach Arbeitern und Angestellten;
- Beginn und Ende der Überlassungen.

Aufzeichnungen müssen drei Jahre ab letzten Eintragung aufbewahrt werden

Beschäftiger muss auch Daten an Gewerbebehörde übermitteln (einmal jährlich zum Stichtag Ende Juli)

- Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Arbeitern und Angestellten;
- Anzahl der laufenden Überlassungen, gegliedert nach Dauer (bis ein Monat; bis drei Monate; bis sechs Monate; bis ein Jahr; über ein Jahr)

7. Informationen über den ausländischen Überlasser:

Nachweis, dass Überlasser gleichzeitig Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte ist

Überlasser hat keinen Sitz in Österreich

Überlasser hat keinen Sitz in einem EWR-Mitgliedsstaat

Bewilligung nach § 16 Abs 4 AÜG

8. Abklärung beschäftigungsrechtlicher Aspekt – Ist das AuslBG anzuwenden?

Nachweis der Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte

EWR-Bürger

- Staatsangehöriger aus Bulgarien, Rumänien
- Staatsangehöriger aus einem Drittstaat

- Einhaltung arbeitsnehmerschutzrechtlicher Vorschriften
 - Gesundheitszeugnisse
 - Nachweise Einhaltung persönlicher Arbeitnehmerschutz

9. Zivilrechtlicher Aspekt zwischen Beschäftigter und Überlasser:

- Nachweise über fachliche Qualifikation der Arbeitskräfte
- Nachweise über die praktischen Erfahrungen der Arbeitskräfte
- Firmenbuchauszug/Handelsregisterauszug

10. Finanzrechtlicher Aspekt:

- Dauer der Beschäftigung der aus dem Ausland stammenden Mitarbeiter in Österreich
- Nachweis für die Abführung von finanzrechtlichen Abgaben, Steuern