

## Administrative Pflichten des Beschäftigers

### Nötige Unterlagen - Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten - Mitteilungspflichten - Informationspflichten

Neben der Bewilligungspflicht bei der Überlassung von Arbeitskräften aus dem Nicht-EWR-Ausland treffen den Beschäftiger noch weitere administrative Pflichten.

### Verpflichtung des Beschäftigers zur Bereithaltung von Lohn- und Sozialversicherungsunterlagen

Der inländische Beschäftiger hat zum Schutz des österreichischen Arbeitsmarktes vor Lohn- und Sozialdumping die Lohnunterlagen der überlassenen Arbeitskräfte in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort, bei einer im Inland ansässigen Ansprechperson oder Konzerntochtergesellschaft, bereit zu halten. Hierzu hat ihm der Überlasser die notwendigen Unterlagen bereit zu stellen. Der Arbeitsvertrag kann auch in englischer Sprache vorliegen.

Der Beschäftiger hat weiters für jeden nicht in Österreich sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer die Unterlagen über die Anmeldung zur Sozialversicherung, das Sozialversicherungsdokument A1 und die ZKO-Meldung, am Arbeits(Einsatz)ort bereit zu halten. Konnte der Arbeitgeber die Ausstellung der nötigen Unterlagen nicht rechtzeitig erwirken, genügt die Bereithaltung des Antrags auf Ausstellung der notwendigen Dokumente.

### Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht

Der Beschäftiger von aus dem EWR überlassenen Arbeitskräften hat Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen. Diese Aufzeichnungen haben zu enthalten:

- Vor- und Nachname, Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum, Geschlecht und Staatsangehörigkeit sowie Art der Verwendung (Arbeiter oder Angestellte) der überlassenen Arbeitskraft,
- Beginn und Ende der Überlassung für jede überlassene Arbeitskraft.

Weiters sind Aufzeichnungen über die jeweiligen Überlasser (insbesondere Namen und Sitz) zu führen.

Diese Aufzeichnungen sowie Ausfertigungen der Mitteilungen sind bis zum Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

### Informationspflicht gegenüber dem Überlasser

Der Beschäftiger muss den Überlasser über alle wesentlichen Umstände vor Beginn der Überlassung in Kenntnis setzen. Insbesondere müssen die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie die im Beschäftigerbetrieb gültigen wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich auf Aspekte des Entgelts, der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen, mitgeteilt werden.

#### **Vorsicht!**

Ein Verstoß gegen diese Informationspflicht stellt eine Verwaltungsübertretung dar, die eine Geldstrafe bis zu € 1.000,-- , im Wiederholungsfall von € 500,-- bis zu € 2.000,-- zur Folge haben kann.

Der Beschäftiger ist außerdem verpflichtet den Überlasser, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmern

- über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden

Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,

- über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
- die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

**Vorsicht!**

Ein Verstoß gegen diese Informationspflicht stellt eine Verwaltungsübertretung dar, die eine Geldstrafe von € 166,- bis zu € 8.324,-, im Wiederholungsfall von € 333,- bis zu € 16.659,- zur Folge haben kann.

## Informationspflichten gegenüber der überlassenen Arbeitskraft

Der Beschäftiger von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften muss im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die überlassene Arbeitskraft über die für die Überlassung jeweils wesentlichen Umstände der Beschäftigung nachweislich informieren.

Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren. Diese Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, der überlassenen Arbeitskraft zugänglicher, Stelle im Beschäftigerbetrieb zu erfolgen.

Darüber hinaus ist der Beschäftiger verpflichtet, in geeigneter Weise den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in seinem Betrieb zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

**Vorsicht!**

Ein Verstoß gegen diese Informationspflicht stellt eine Verwaltungsübertretung dar, die eine Geldstrafe bis zu € 1.000,-, im Wiederholungsfall von € 500,- bis zu € 2.000,- zur Folge haben kann.

Stand: 01.01.2021