



Entsendung von Arbeitskräften Österreich und Ungarn

**Rechtliche Rahmenbedingungen
der Entsendung**

20. September 2016

Dr. Tibor Gálffy, Rechtsanwalt



Dr. Tibor Gálffy

Wien | Budapest

- Rechtsanwalt in Wien seit 2002
- Eröffnung Büro Budapest 2006
- Betreuung KMU
- Tätigkeitsbereich:
 - Zivilrecht
 - Arbeitsrecht
 - Immobilienrecht
 - Gesellschaftsgründungen
 - Ungarisches Unternehmensrecht
- www.galffy.com





- 1. Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen**
- 2. Entsendung von österreichischen Arbeitskräften nach Ungarn**
- 3. Entsendung von ungarischen Arbeitskräften nach Österreich**

Arbeiten über die Grenze

Betroffene Rechtsbereiche



- **österreichisches Recht**
- **ungarisches Recht**
- **Unionsrecht - internationale Staatsverträge**

- [*Gewerberecht*
 - *Welche Berufsausübungsvorschriften sind maßgeblich?*
- **Arbeitsrecht**
 - Welches Arbeitsrecht ist anzuwenden?
- **Abgabenrecht**
 - An welchen Staat sind Steuern zu zahlen?
- **Sozialversicherungsrecht**
 - Wo ist der Arbeitnehmer versichert?



- **„Dienstreise“**
 - keine europäische Regelung, nur innerstaatlich definiert
- **„Entsendung“** - Entsende-Richtlinie (RL 96/71/EG)
 - Arbeitnehmer ist für **begrenzten Zeitraum** in einen anderen EU-Mitgliedstaat tätig - Rückkehrabsicht
 - keine Eingliederung im Ausland (keine Weisungen)
 - Ursprünglicher Arbeitsvertrag bleibt aufrecht
- **„Arbeitskräfteüberlassung“** – Leiharbeits-RL (RL 2008/104/EG)
 - Arbeitnehmer wird Beschäftigter zur Verfügung gestellt
 - keine zeitliche Begrenzung
 - Eingliederung im Betrieb des Beschäftigers (Weisungen)
- **Dienstvertrag im Zielland**
 - möglich auch mit ausländischem Arbeitgeber
 - einschließlich Payroll-Split



Achtung

- Abgrenzung in der Praxis schwierig, wegen
 - widersprechender Rechtsauffassungen der Behörden in den betroffenen Staaten
 - unterschiedlicher Usancen in den verschiedenen Branchen
 - laufender Fortentwicklung von ständigen Geschäftsbeziehungen
- Mitunter werden von den Behörden
 - „Dienstreisen“ als Entsendung
 - „Entsendung“ als Arbeitskräfteüberlassung qualifiziert.



Fälle der Entsendung

- Erfüllung eines **Werkvertrages** im anderen Staat grenzüberschreitenden Dienstleistung ungarisch: „*kiküldetés*“
- Entsendung im **Konzern**
 - zwischen Konzerngesellschaften
 - Entsendung an ausländische Zweigniederlassung des inländischen Unternehmens ungarisch: „*kirendelés*“
- Keine Entsendung:
 - Dienstvertrag im Zielland
 - „Entsendung“ durch Vermittler Integration in den Betrieb im Ausland Weisungsrecht des Beschäftigers

Welches Arbeitsrecht ist anzuwenden? „ROM I“-Verordnung



1. Freie **Rechtswahl**
2. Recht des **gewöhnlichen Arbeitsortes**
bloß vorübergehende Arbeitsverrichtung im anderen Staat ist nicht relevant
3. Recht des Staates, in dem sich die **Niederlassung** befindet, die den Arbeitnehmer beschäftigt
4. Recht des Staates, zu dem der Vertrag die **engere Verbindung** hat

Einschränkungen der freien Rechtswahl



- **Arbeitnehmer-Schutzbestimmungen** dürfen nicht ausgehebelt werden (Art 8 Abs 1 „Rom I“)
 - Schutzbestimmungen des Rechts des Staates, die ohne Rechtswahl zwingend wären, bleiben gültig!
 - Günstigkeitsvorbehalt zugunsten Arbeitnehmer
 - vor Rechtswahl Rechtsfolgen prüfen
- **Eingriffsnormen im Einsatzstaat** zur Wahrung der sozialen und wirtschaftlichen Ordnung (Art 9 „Rom I“)

Entsenderichtlinie: Vorschriften des Ziellandes sind einzuhalten hinsichtlich



- Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten
- Bezahlter Mindestjahresurlaub
- Mindestlohnsätze einschließlich Überstundensätze
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
- Schutzmaßnahmen für Schwangere, Wöchnerinnen, Kinder und Jugendlichen
- Gleichbehandlungsbestimmungen

Entsenderichtlinie enthält Ausnahmen für kurzfristige Entsendungen bei Erstmontage- und/oder Einbauarbeiten



Entsendung

**von österreichischen
Arbeitskräften nach Ungarn**

Verwaltungsrechtliche Pflichten



- Anzeige bei grenzüberschreitender Dienstleistung
 - Nachweis der Berufsberechtigung
 - Mangels einheitlicher Gewerbeordnung berufsspezifisch geregelt
- Einholung des Nachweises der Sozialversicherung
 - „A1“-Bescheinigung (vormals „E101“)
- Registrierung Arbeitnehmer bei mehr als 90 Tagen
- Einhaltung von Mindestlohn und Urlaub
 - Kontrollen selten
- Steuer und Sozialversicherung
 - Jede Abgabe ist gesondert zu beurteilen!



A1-Entsendebescheinigung

- Ausstellung durch zuständigen österreichischen Sozialversicherungsträger
- Europäischen Gerichtshof (C-2/05 "Herbosch Kiere")
absolute Bindungswirkung
 - ausnahmslos und konstitutiv
 - alle Mitgliedsstaaten und deren Behörden müssen A1 als inhaltlich richtig anerkennen
 - Bindungswirkung auch hins. der Entsendung zugrunde liegenden Tatsachen:
Arbeitsverhältnisses mit ausl. Unternehmen
 - Zurücknahme bzw. Ungültigerklärung erfolgt durch Behörde des ausstellenden Mitgliedstaates
- Ungarn: A1 genügt derzeit für Entsendung



Entsendung

**von ungarischen Arbeitskräften
nach Österreich**



Vor Entsendung

- Dienstleistungsanzeige
 - bei reglementierten Gewerben
- Entsendemeldung
 - Formular ZKO 3
 - elektronisch
 - für jeden einzelnen Mitarbeiter
 - mind. eine Woche vor Entsendung
 - nachträgliche Änderungen sind unverzüglich zu melden
- bei Arbeitskräfteüberlassung: Formular ZKO 4
- Strafen:
 - pro AN € 500-5.000
 - im Wiederholungsfall: € 1.000-10.000 pro AN

Einhaltung des kollektivvertraglichen Lohns



- LSDB-G
Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
- Bis 31.12.2014 Unterschreitung des
kollektivvertraglichen Grundlohns strafbar
- ab 1.1.2015 Strafbarkeit auch hins.
Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen!
- Aufwandsersätze und Sachbezüge sind auf das Entgelt
nicht anzurechnen.
 - außer Kollektivvertrag sieht dies vor
- Strafen für Unterentlohnung:
 - bis 3 AN € 1.000-10.000 (€ 2.000-20.000)/AN
 - über 3 AN € 2.000-20.000 (€ 4.000-50.000)/AN
- Haftung des „Generalunternehmers“ iwS



Am Einsatzort bereitzuhalten

- Arbeitsvertrag
 - Entsendevereinbarung
- Lohnzettel
- Lohnzahlungsnachweise
 - Banküberweisungsbelege
- Lohnaufzeichnungen
- Arbeitszeitaufzeichnungen
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung
 - Zeugnisse
- alles in deutscher Sprache
- Strafen:
pro AN € 500-5.000 (im Wiederh. € 1.000–10.000)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Dr. Tibor Gálffy
tibor@galffy.com
www.galffy.com

■ **A-1040 Wien**
Invalidenstrasse 5
T: +43 (1) 505 64 00
F: +43 (1) 505 64 00-99

■ **H-1111 Budapest**
Bartók Béla út 54
T: +36 (1) 799 84 40
F: +36 (1) 799 84 41