

EXPERT 116

VERSION 01
2017 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser in Rechtsfragen

Meldepflichten bei grenzüberschreitendem Personaleinsatz vom Ausland nach Österreich

KOMPAKT AUF EINEN BLICK

Beabsichtigt ein ausländisches Unternehmen, Mitarbeiter in Österreich einzusetzen, hat dieses sowohl dann, wenn es als Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen tätig wird, als auch dann, wenn es im Rahmen eines Werkvertrages Mitarbeiter nach Österreich entsendet, Melde- und Anzeigepflichten zu beachten. Die eingesetzten Mitarbeiter werden entweder im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung (Überlasser stellt Arbeitnehmer zur Verfügung - Weisungsrecht liegt beim Beschäftigten) oder in Form einer Arbeitnehmerentsendung (Entsender setzt zur Erfüllung eines Auftrages eigene Dienstnehmer im Ausland ein - Weisungsrecht bleibt beim Entsender) in Österreich tätig.

Der Umfang der Melde- und Anzeigepflichten richtet sich danach, ob Arbeitskräfteüberlassung oder Arbeitnehmerentsendung vorliegt und ob das überlassende/entsendende Unternehmen im Europäischen Wirtschaftsraum („EWR“) oder außerhalb des EWR (sog. Drittstaaten) ansässig ist.

Auftraggeber: Berufsgruppe der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, Wirtschaftskammer Oberösterreich
Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg BRUCKMÜLLER
Branchenanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, Lektor Donau-Universität Krems

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen.
Nur für Mitglieder der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser zum internen Gebrauch bestimmt.
Jegliche andere Art der Verbreitung und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Fachverbandes der Gewerblichen Dienstleister zulässig.
gewerbliche.dienstleister@wko.at; 05 90900 3260

EXPERT 116

VERSION 01
2017 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser in Rechtsfragen



1. Arbeitskräfteüberlasser X:

Welche Meldepflichten muss ich beachten, wenn ich Arbeitskräfte grenzüberschreitend in Österreich einsetzen möchte?



Dr. BRUCKMÜLLER

Seit 1.1.2017 finden sich die maßgeblichen Regelungen hierzu im neuen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, kurz LSD-BG. Arbeitgeber und Überlasser, die ihren Sitz in einem EU- oder EWR-Mitgliedsstaat (oder in der Schweiz) haben, müssen die Beschäftigung von nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern melden. Die Meldung erfolgt an die zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung. Das BMF stellt für die Meldung auf seiner Homepage (www.bmf.gv.at) Formulare bereit, das ZKO3-Formular für Entsendungen, das ZKO4-Formular für Überlassungen.



2. Arbeitskräfteüberlasser X:

Bis wann muss ich die ZKO-Meldungen spätestens erstatten? Reicht es aus, wenn ich eine Überlassung zwei Tage vor Beginn der Tätigkeit melde?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Die kurze Antwort: Ja! Nach der früheren Rechtslage mussten die ZKO-Meldungen jeweils spätestens eine Woche vor Beginn der Tätigkeit erfolgen. Speziell bei sehr kurzfristigen und spontanen Einsätzen aufgrund von unerwarteten Engpässen hat diese Regelung in der Praxis aber immer wieder für Schwierigkeiten gesorgt. Mit der Einführung des LSD-BG mit 1.1.2017 wurde diese Regelung aufgeweicht: Es reicht nun, die Meldung vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme an die Zentrale Koordinationsstelle zu melden. Die Meldung zwei Tage davor wäre daher jedenfalls rechtzeitig.



3. Arbeitskräfteüberlasser X:

Welche Informationen muss die Meldung enthalten?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Das regelt ausführlich § 19 Abs 3 und 4 LSD-BG. Im Wesentlichen sind notwendige Inhalt Daten zum Arbeitgeber (Name, Anschrift etc.) zum inländischen Auftraggeber oder Beschäftiger (Name und Anschrift)

zum Arbeitnehmer (Name, Anschrift, Geburtsdatum SV-Nummer etc.) sowie zur in Österreich ausübenden Tätigkeit (Ort, Art der Tätigkeit, Entlohnung etc.). In den automationsunterstützten Formularen des BMF werden alle notwendigen Daten abgefragt und sind zur Unterstützung mit Hinweisen versehen.



4. Arbeitskräfteüberlasser X:

Wer muss die ZKO-Meldungen im Kontrollfall bereithalten? Der Überlasser oder der Beschäftiger?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Hier muss unterschieden werden, ob es sich um eine Überlassung oder eine Entsendung der Arbeitnehmer handelt. Bei einer Entsendung hat der Arbeitgeber (also das ausländische Unternehmen) die Meldeunterlagen bereitzuhalten. Handelt es sich hingegen um eine Überlassung, ist zur Bereithaltung der Meldeunterlagen der inländische Beschäftiger verpflichtet. Die Nichtbereithaltung der Meldeunterlagen sanktioniert das LSD-BG mit Verwaltungsstrafen in Höhe von EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00 (für den Arbeitgeber im Fall der Entsendung) bzw. von EUR 500,00 bis EUR 5.000,00 (für den Beschäftiger im Fall einer grenzüberschreitenden Überlassung). Die Strafen sind pro betroffenem Arbeitnehmer zu verstehen und können daher schnell empfindlich hoch werden. Im Wiederholungsfall verdoppeln sich die möglichen Strafrahmen. Gleichmaßen wird auch ein Arbeitgeber bestraft, der die ZKO-Meldung nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet.



5. Arbeitskräfteüberlasser X:

Ich habe gehört, dass bei Überlassungen auch bestimmte Aufzeichnungen zu führen sind, die jährlich an die Behörden übermittelt werden müssen. Was hat es damit auf sich?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Eine solche Bestimmung gibt es, sie trifft bei grenzüberschreitenden Überlassungen allerdings nicht den Überlasser, sondern den inländischen Beschäftiger.

EXPERT 116

VERSION 01
 2017 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser in Rechtsfragen

Dieser muss laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften führen. Darin sind alle überlassenen Arbeitskräfte samt persönlichen Daten (Name, SV-Nummer, Geburtsdatum etc.), aller Überlasserbetriebe sowie Beginn und Ende der jeweiligen Überlassungen festzuhalten. Diese Aufzeichnungen müssen zumindest fünf Jahre lang aufbewahrt werden sowie einmal jährlich (Stichtag Ende Juni) an den vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz beauftragten Dienstleister auf elektronischem Weg übermittelt werden.



6. Arbeitskräfteüberlasser X:

Gibt es noch andere Aspekte, die beim grenzüberschreitenden Einsatz zu beachten sind?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) müssen berücksichtigt werden. Bei kroatischen und Drittstaatsangehörigen, die aus einem EU- oder EWR-Mitgliedsstaat nach Österreich entsandt werden, ist die Entsendung zusätzlich bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS anzuzeigen. Sind die Voraussetzungen erfüllt, wird eine sogenannte EU-Entsendebestätigung ausgestellt. Nach Meldung der Entsendung an die Zentrale Koordinationsstelle hat diese die Meldung an die regionale Geschäftsstelle des AMS zu übermitteln. Das AMS wird dann binnen zwei Wochen entweder die EU-Entsendebestätigung erteilen, oder - soweit die Voraussetzungen nicht vorliegen - die Entsendung untersagen. Das AMS stellt die EU-Entsendebestätigung aus, wenn

- der Ausländer im Staat des Sitzes des Arbeitgebers zu einer Beschäftigung zugelassen ist und beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt ist und
- die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Sind die Voraussetzungen nicht erfüllt, muss für den betroffenen Arbeitnehmer eine Beschäftigungs- bzw. Entsendebewilligung eingeholt werden.



7. Arbeitskräfteüberlasser X:

Was habe ich zu befürchten, wenn ich trotz Fehlen der EU-Entsendebestätigung den Mitarbeiter nach Österreich entsende?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Liegt eine entsprechende Bewilligung bzw. Entsendebestätigung nicht vor und wird der Mitarbeiter trotzdem entsandt, wird dadurch eine Verwaltungsübertretung verwirklicht.

Das AuslBG sieht für diese Vergehen Geldstrafen in Höhe von EUR 1.000,00 bis 10.000,00 pro Arbeitnehmer vor. Im Wiederholungsfall und wenn mehr als drei Ausländer betroffen sind, erhöht sich der Strafrahmen auf EUR 4.000,00 bis EUR 50.000,00



8. Arbeitskräfteüberlasser X:

Was ist zu beachten, wenn ich als Arbeitskräfteüberlasser meinen Sitz außerhalb des EWR habe?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geht grundsätzlich davon aus, dass grenzüberschreitende Überlassungen nur nach Einholung einer Bewilligung zulässig sind. Das gilt allerdings nicht für Überlassungen innerhalb des EWR und somit für die überwiegende Mehrheit der Überlassungen nach Österreich. Überlassungen aus einem Drittstaat nach Österreich sind hingegen nur dann zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung nach § 16 Abs 4 AÜG erteilt wurde. Die Bewilligung muss vom Beschäftiger beantragt werden und wird nur erteilt wenn,

- die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich und notwendig ist,
- diese Arbeitskräfte ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
- deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer bewirkt.

Die Überlassung nach Österreich aus Drittstaaten ist also nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich.