

Erläuterungen zur Arbeitskräfteüberlassung aus den EU/EWR Staaten und der Schweiz

Nachfolgend kurze Auszüge betreffend Überlassung von Arbeitskräften. Es handelt sich ausschließlich um Informationen und hat keine Rechtsverbindlichkeit. Für rechtliche Auskünfte wenden Sie sich bitte an das Bundesministerium für Arbeit-, Soziales und Konsumentenschutz unter www.entsendeplattform.at
Beachten Sie beim Befüllen der Entsendemeldung (ZKO 4) die jeweiligen „Info-Fenster“, diese beinhalten wichtige und hilfreiche Informationen zur Erstellung einer Meldung.

Eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung liegt dann vor, wenn ein Überlasser Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern oder arbeitnehmerähnliche Personen zur Arbeitsleistung an einen Beschäftigerbetrieb in Österreich im Rahmen eines Dienstverschaffungsvertrages „**zur Verfügung stellt**“.

Ausländische Arbeitgeber (=Überlasser) haben die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern oder arbeitnehmerähnlichen Personen, die nach Österreich überlassen werden, **vor Arbeitsaufnahme** der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung zu melden.

Eine Überlassung liegt vor:

- Wenn die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht dem Arbeitgeber (=Überlasser), sondern einem Dritten (=Beschäftiger) gegenüber erbracht wird
- Der Beschäftiger die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern oder arbeitnehmerähnliche Person des Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt
- Der/die überlassene Arbeitnehmer/in oder arbeitnehmerähnliche Person für die Dauer der Überlassung in den Betrieb des Beschäftigers eingegliedert ist und dessen Fachaufsicht unterliegt
- Die Weisungen des Beschäftigers zu befolgen hat
- Kein von den Produkten/Dienstleistung des inländischen Beschäftigers abweichendes/unterscheidbares Werk hergestellt wird und
- die Arbeit nicht überwiegend mit Werkzeug und Material des ausländischen Arbeitgebers ausgeführt wird.

Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften stattfindet, ist **der wahre wirtschaftliche Gehalt** und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts ausschlaggebend.

Wen trifft die Verpflichtung zur Meldung?

Ausländische Überlasser/Arbeitgeber haben gemäß § 19 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) die Überlassung (Beschäftigung) von nach Österreich entsandten Arbeitnehmer/innen, sowie arbeitnehmerähnlichen Personen **vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme** der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Bei mobilen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im Transportbereich (Güter- und Personenbeförderung) ist die Meldung **vor der Einreise** in das Bundesgebiet zu erstatten.

Gemäß § 19 Abs. 2 LSD-BG hat die Übermittlung **ausschließlich und verpflichtend** automationsunterstützt über die elektronischen Formulare ZKO 4 des BMF zu erfolgen.

Die Meldung hat für **jede Überlassung gesondert** zu erfolgen; nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden.

Nachträgliche Änderungen sind:

- die Änderung des Einsatzortes oder der Einsatzorte
- die Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer/innen
- die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen
- ein späterer, als der in der Erstmeldung gemeldete Beginn der Beschäftigung
- das Nichtzustandekommen bereits gemeldeter Überlassungen einzelner bzw. aller Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

Anmerkung: Für Nachmeldungen von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen sowie anderen Änderungen/Berichtigungen ist das Formular ZKO 4 Änderungsmeldung zu verwenden. Bietet diese Änderungsmeldung für Ihre Mitteilung keine Möglichkeit, so wenden Sie sich per Mail an die Zentrale Koordinationsstelle. Für nachträgliche Beschäftigungsorte sind Neumeldungen zu erstatten.

Hinweis: § 19 Abs. 1 LSD-BG [...] Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt in Bezug auf die Meldepflichten nach diesem Absatz und den Abs. 2 und 3 als Arbeitgeber. [...] Erfolgt die Überlassung außerhalb von Österreich, aber im EWR Raum und der Schweiz, d.h. es erfolgt keine **direkte** Überlassung an einen österreichischen Beschäftiger (z.B. Überlassung DE nach DE) – so trifft den Beschäftiger für

die an ihn überlassenen Arbeitskräfte, die Meldeverpflichtungen und die Verpflichtung der Bereithaltung der Lohnunterlagen **als Arbeitgeber!** Das heißt, es kommen die gleichen Verpflichtungen zum Tragen, wie bei einer Entsendung von Stammpersonal.

Was sind Meldeunterlagen und wo sind diese bereitzuhalten?

Gemäß § 21 Abs. 3 LSD-BG hat der Beschäftiger für jede überlassene Arbeitskraft für die Dauer der Überlassung, die Meldeunterlagen **grundsätzlich immer** am Arbeits-/Einsatzort bereitzuhalten und bei einer Kontrolle vorzuweisen oder im Zeitpunkt der Kontrolle elektronisch zugänglich zu machen.

Gemäß § 21 Abs. 2 LSD-BG hat der Gesetzgeber zum Arbeits-/Einsatzort (Beschäftigungsort) weitere Möglichkeiten zur Bereithaltung der Meldeunterlagen geschaffen.

Zwingende Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Bereithaltungsmöglichkeit ist, dass dies in der Meldung (ZKO 4) angegeben und dadurch **verpflichtend und ausschließlich** ist (Auswahlmöglichkeit).

Liegen diese Unterlagen bei angeführter Person/am angeführten Ort **nicht** auf, so führt dies zu einem Verwaltungsstrafverfahren. Ein nachträglicher Wechsel, oder ein Aufteilen ist nicht zulässig!

Anmerkung: mobile Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im Transportbereich (Güter- und/oder Personenbeförderung) haben die Meldeunterlagen bereits **ab Einreise** in das Bundesgebiet (bei Grenzübertritt) im Fahrzeug mit sich zu führen, bzw. unmittelbar vor Ort im Zeitpunkt der Kontrolle elektronisch zugänglich zu machen. Hier ist das Fahrzeug der Beschäftigungsort.

Erforderliche Meldeunterlagen gemäß § 21 Abs. 3 LSD-BG sind:

- Die Meldung der Überlassung (ZKO 4) und
- die Meldungen betreffend Änderungen (Änderungsmeldung)
- Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung A1/E101, sofern für die überlassene Arbeitskraft in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht oder
- gleichwertige Unterlagen **in deutscher Sprache**, wie
 - Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokumentes **und**
 - Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für die Dauer der Entsendung der ausländischen Sozialversicherung unterliegt.
- Sofern erforderlich, die behördliche Genehmigung der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft im Sitzstaat des Arbeitgebers (Drittstaatsangehörige – z.B. chinesische Staatsangehörige benötigen in Deutschland eine Arbeitsgenehmigung)

Wer als Überlasser gemäß § 26 Abs. 1 LSD-BG

- eine Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen bei den Angaben gemäß § 19 Abs. 2 und Abs. 4 LSD-BG nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erstattet, oder
- in der Meldung oder Änderungsmeldung vorsätzlich unrichtige Angaben erstattet, oder begeht eine Verwaltungsübertretung, welche mit Geldstrafe geahndet wird.

Wer als Beschäftiger (§ 26 Abs. 2 LSD-BG)

- die erforderlichen Unterlagen entgegen § 21 Abs. 3 nicht bereithält oder zugänglich macht, begeht eine Verwaltungsübertretung und wird verwaltungsstrafrechtlich geahndet.

Was sind Lohnunterlagen und Bereithaltung von Lohnunterlagen gemäß § 22 Abs. 2 LSD-BG?

Der Beschäftiger hat die Lohnunterlagen während der Dauer der Beschäftigung im Inland, betreffend **aller** in der Meldung überlassenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern oder arbeitnehmerähnlichen Personen grundsätzlich **immer** am Beschäftigungs-/Einsatzort aufzuliegen. Auch wenn die Beschäftigung einzelner Arbeitnehmer früher geendet hat.

Der Überlasser hat dem Beschäftiger die Lohnunterlagen nachweislich bereitzustellen.

Lohnunterlagen sind:

- Arbeitsvertrag oder Dienstzettel
- Lohnzettel
- Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege
- Lohnaufzeichnungen
- Arbeitsaufzeichnungen
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts (Kollektiv- bzw. Mindestlohn)

Alle Lohnunterlagen sind **in deutscher Sprache** bereitzuhalten, ausgenommen der Arbeitsvertrag ist entweder in deutscher oder in englischer Sprache vorzuweisen.

Nichtbereithalten der Lohnunterlagen gemäß § 28 LSD-BG

Wer als Überlasser

- entgegen § 22 Abs. 2 LSD-BG die Lohnunterlagen dem Beschäftigten nicht nachweislich bereitstellt oder
 - der Beschäftigte entgegen § 22 Abs. 2 LSD-BG die Lohnunterlagen nicht bereithält
- begeht eine Verwaltungsübertretung, welche mit Geldstrafe geahndet wird.

Weiterleitung der Meldung an zuständige Behörden

Überlassungsmeldungen, in welchen kroatische Staatsangehörige, sowie Drittstaatsangehörige gemeldet sind, werden durch die Zentrale Koordinationsstelle an die Ausländerfachzentren des Arbeitsmarktservices Österreich zwecks Prüfung der Voraussetzungen für eine **EU-Entsendebestätigung/-bewilligung oder Beschäftigungsbewilligung** weitergeleitet. Die Bearbeitung und Erteilung einer solchen obliegt dem Arbeitsmarktservice Österreich.
Informationen unter: www.ams.at

Die Meldung ergeht an

- die zuständige Gewerbebehörde
- den zuständigen Krankenversicherungsträger
- sofern es sich um Bauarbeiten handelt, der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)
- dem Bundesministerium für Arbeits-, Soziales und Konsumentenschutz
- dem Sozial- und Weiterbildungsfonds

Eine Ausfüllhilfe zu den Formularen finden Sie direkt in der WEB-Anwendung.
Beachten Sie die „Info-Fenster“ in der Anwendung!