

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der hauptsächlichen materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein auf Grund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte sind von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert worden, die sich um Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet kann weder die Kommission noch können die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktualisiert sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen sich in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht befinden.

II. Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

Amtliche Veröffentlichung:

§§ 7b – 7o Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr. 94/2014

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

BGBl. Nr. 196/1988 idF BGBl. I Nr. 94/2014

Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG)

BGBl. Nr. 414/1972 idF BGBl. I Nr. 94/2014

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/arbeitsvertragsrechts-anpassungsgesetz.pdf>

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/bauarbeiter-urlaubs-und-abfertigungsgesetz.pdf>

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen

Informationen über Rechtsnormen, die für die Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitnehmer/innen in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

Verbindungsbüro Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sektion VII, Favoritenstraße 7, A-1040 Wien, Postanschrift: Stubenring 1, A-1010 Wien
Mag. Erwin Rath, Mag. Claudia Lukowitsch;

erwin.rath@sozialministerium.at
claudia.lukowitsch@sozialministerium.at

Telefon: 0043/1/71100/6394 oder 6275
Fax: 0043/1/71100 2190

[http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Grenzueberschreitende Entsendung oder Ueberlassung in der EU/](http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Grenzueberschreitende_Entsendung_oder_Ueberlassung_in_der_EU/)

Homepage:
<http://www.sozialministerium.at/site/>

Weiters können Informationen über die entsprechenden Kollektivverträge eingeholt werden bei:

http://www.kollektivvertrag.at/cs/Satellite?pagename=KV/index&n=KV_0

und

- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)
Telefon: 0043/1/ 590900
Homepage: www.wko.at
<https://www.wko.at/Content.Node/Dienststellenkontaktseite.html?orgid=15276>

- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
Telefon: 0043/1/53444_0
oegb@oegb.at
Homepage: www.oegb.at
http://www.mitgliederservice.at/cms/S06/S06_50.12/kontakt

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Österreich geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und als illegal verdächtige grenzübergreifende Aktivitäten können bei der folgenden Stelle gemeldet werden:

Meldungen über illegale, verdächtige grenzüberschreitende Aktivitäten können bei der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (ZKO) des Bundesministeriums für Finanzen gemeldet werden.

Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung

Adresse: Brehmstraße 14, 1110 Wien

Telefon: +43 50233-554726, -554499, -554386

Fax: +43 50233-5954194

E-Mail: post.finppl-zko@bmf.gv.at

<https://www.bmf.gv.at/betrugsbekaempfung/entsendung-zentrale-koordination/entsendemeldungen-zentrale-koordinationsstelle.html#headline61>

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Die §§ 7b bis 7o Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) gelten für Arbeitnehmer/innen, die von Arbeitgeber/innen zur Erbringung einer Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden.

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) gilt für die Beschäftigung von Arbeitskräften, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden (Leiharbeit).

Merkmale für Entsendung sind:

- Arbeitgeber/in mit Unternehmenssitz außerhalb Österreichs („Entsendeunternehmen“ im „Entsendestaat“)
- Vorhaben einer Dienstleistung oder einer sonstigen geldwerten Leistung in Österreich unter der Verantwortung dieses/dieser Arbeitgebers/Arbeitgeberin
- Ausführung dieser (Dienst)Leistung in Österreich durch eine/n Arbeitnehmer/in, die dafür nach Österreich reist („entsandte/r Arbeitnehmer/in“)
- Der/die Arbeitnehmer/in steht in einem Arbeitsverhältnis zum/zur Arbeitgeber/in und hat seinen/ihren gewöhnlichen Arbeitsort nicht in Österreich.
Der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses ist daher außerhalb Österreichs und bleibt es auch während der Ausführung der (Dienst)Leistung in Österreich.
- Die Ausführung der (Dienst)Leistung in Österreich erfordert einen Arbeitseinsatz der Arbeitskraft; der Arbeitseinsatz ist nur von bestimmter Dauer, vorübergehend.
- Wenn es für die (Dienst)Leistung eine/n Vertragspartner/in mit Unternehmenssitz in Österreich gibt, ist die entsandte Arbeitskraft nicht in das Unternehmen dieses/dieser österreichischen Vertragspartners/Vertragspartnerin eingegliedert.

Keine Entsendung liegt vor bei den § 7a Abs. 1a) AVRAG angeführten kurzfristigen Arbeiten von geringem Umfang, mit der keine wirtschaftliche Konkurrenzsituation verbunden ist, wie. Teilnahme an Besprechungen, Seminaren, Arbeiten auf Messen, Besuch von Kongressen, Teilnahme und Abwicklung von internationalen Sportveranstaltungen, wobei

jedoch Vor- und Abschlussarbeiten und die Verabreichung von Speisen und Getränken nicht von der Ausnahme umfasst sind.

Merkmale für die Überlassung (Leiharbeit) sind:

- Die Arbeitskraft erbringt die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht ihrem/ihrer Arbeitgeber/in, sondern einem Dritten (= dem/der Beschäftiger/in).
- Die Arbeitskraft wird vom/von der Beschäftiger/in für Aufgaben in dessen/deren Betrieb eingesetzt.
- Die Arbeitskraft ist für die Dauer der Arbeitsleistung in den Beschäftigerbetrieb eingegliedert und unterliegt dessen Fachaufsicht.
- Die Arbeitskraft hat die Weisungen des/der Beschäftigers/in zu befolgen.
- Die Arbeitskraft stellt kein von sonstigen Produkten oder Dienstleistungen des/der Beschäftigers/in unterscheidbares Werk her.
- Die Arbeitskraft führt die Arbeit nicht überwiegend mit Werkzeug und Material des Überlassers/der Überlasserin aus.
- Der/die Überlasser/in haftet nicht für den Erfolg der Leistung.

VI. Entsandter Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer/innen, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

In Österreich gilt als Arbeitnehmer/in, wer sich im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zur Erbringung von Arbeitsleistungen gegenüber dem/der Arbeitgeber/in verpflichtet, und zwar unabhängig von der Qualifikation im Herkunftsland.

Wesentliche Merkmale eines Arbeitsverhältnisses:

- Einordnung des/der Arbeitnehmers/in in das Organisationsgefüge des Betriebes (persönliche Abhängigkeit des/der Arbeitnehmers/in).
- Persönliche Arbeitspflicht unter Leitung und Führung des/der Arbeitgebers/in mit dessen Arbeitsmitteln.
- Fremdbestimmung der Arbeit, der wirtschaftliche Erfolg kommt dem/der Arbeitgeber/in zugute.
- Zeitliches Verpflichtungsverhältnis zwischen den Vertragspartnern.
- Persönliche Fürsorge und Treuepflicht zwischen den Vertragspartnern.

Es ist zu beachten, dass für den Fall, dass eine berufliche Tätigkeit in Österreich unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, die **gesamten** verbindlichen geltenden Rechtsvorschriften in Österreich Anwendung finden.

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3(1)(a) der Richtlinie]

Arbeitszeitgesetz 1969, BGBl. Nr. 461 idF BGBl I Nr. 94/2014 und

Arbeitsruhegesetz, BGBl Nr. 144/1983 idF BGBl I Nr. 91/2014

<http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/arbeitszeitgesetz.pdf>

<http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/arbeitsruhegesetz.pdf>

gelten auch für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer/innen.

Weiters hat der/die entsandte Arbeitnehmer/in gemäß dem österreichischen Umsetzungsgesetz Anspruch auf die Einhaltung der **kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen**.

Diese kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen können - je nach Branche - eingesehen werden auf

http://www.kollektivvertrag.at/cs/Satellite?pagename=KV/index&n=KV_0

Grundsätzlich darf die normale Arbeitszeit 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Bei Überstundenarbeit darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten, die Wochenarbeitszeit nicht um mehr als 10 Stunden ausgedehnt werden.

Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 % des Entgelts oder Zeitausgleich.

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden ist sie durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.

Die Wochenruhe beträgt 36 ununterbrochene Stunden.

Abweichungsmöglichkeiten von den Grundnormen ergeben sich unmittelbar aus dem Gesetz oder sind auf Grund eines Kollektivvertrages in bestimmten Umfang zulässig.

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3(1)(b) der Richtlinie]

Grenzüberschreitende Entsendung:

§ 7b Abs. 1 Z 2 AVRAG:

Entsandte Arbeitnehmer/innen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub nach **§ 2 des Urlaubsgesetzes**, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Entsendung behält der/die Arbeitnehmer/in den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach

österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

Nach **§ 2 des Urlaubsgesetzes** 1976; BGBl. Nr. 390 idF BGBl I Nr. 3/2013 beträgt der jährliche bezahlte Urlaub 30 Werktage (25 Arbeitstage), ab dem 25. Dienstjahr 36 Werktage (30 Arbeitstage).

<http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/urlaubsgesetz-text.pdf>

Grenzüberschreitende Überlassungen:

§ 10a AÜG:

Arbeitskräfte, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen werden, haben unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach **§ 2 des Urlaubsgesetzes**, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält diese Arbeitskraft den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

Einbeziehung in das österreichische Urlaubskassenverfahren für die Baubranche

§ 33d ff BUAG

Grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer/innen, die Bautätigkeiten im Sinne des BUAG verrichten, werden in das Urlaubskassenverfahren der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse einbezogen. Sie sind somit Arbeitnehmer/innen mit Sitz in Österreich grundsätzlich gleichgestellt.

Der/die Arbeitgeber/in hat während der Entsendung Lohnzuschläge an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu leisten; der/die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Während des Verbrauchs des Naturalurlaubs kann er/sie Urlaubsentgelt (Urlaubsgeld zuzüglich Urlaubszuschuss) gegenüber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse geltend machen.

[http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Grenzueberschreitende Entsendung oder Ueberlassung in der EU/Urlaubskassenverfahren in der Bauwirtschaft in Oesterreich bei grenzueberschreitender Entsendung oder Ueberlassung](http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsrecht/Grenzueberschreitende_Entsendung_oder_Ueberlassung_in_der_EU/Urlaubskassenverfahren_in_der_Bauwirtschaft_in_Oesterreich_bei_grenzueberschreitender_Entsendung_oder_Ueberlassung)

IX. Lohnsätze [Artikel 3(1)(c) der Richtlinie]

Grenzüberschreitende Entsendung:

§ 7b Abs. 1 Z 1 AVRAG:

Entsandte Arbeitnehmer/innen haben für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt.

Die gesetzliche Regelung verweist damit auf den jeweils auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvertrag. Die Kollektivverträge können eingesehen werden unter

http://www.kollektivvertrag.at/cs/Satellite?pagename=KV/index&n=KV_0

Grenzüberschreitende Überlassungen:

§ 10 AÜG:

Die Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der/die Überlassener/in unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmer/innen für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Darüber hinaus ist auf die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer/innen mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, es sei denn, es gelten ein Kollektivvertrag, dem der/die Überlassener/in unterworfen ist, sowie eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts im Beschäftigterbetrieb.

Es ist also zumindest jenes Entgelt zu bezahlen, das im Kollektivvertrag für den Betrieb in Österreich vorgesehen ist, oder das Entgelts nach dem Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung.

http://www.kollektivvertrag.at/cs/Satellite?pagename=KV/index&n=KV_0

X. Regelung für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen [Artikel 3(1)(d) und 3(9) der Richtlinie]

Diese Regelungen sind im **Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)**, BGBl. Nr. 196/1988 idF BGBl. I Nr. 94/2014 normiert:

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>

Den Überlasserbetrieb treffen folgende Verpflichtungen:

- Information des/der überlassenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin:
 - ✓ In welchen Betrieb wird er/sie überlassen
 - ✓ Welche Arbeit wird zu verrichten sein und wo
 - ✓ Welche Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit könnten bei der Arbeit möglicherweise auftreten
 - ✓ Was wird die Normalarbeitszeit sein und wann wird die Arbeit zu verrichten sein
 - ✓ Wie sieht die Entlohnung aus und nach welchem Kollektivvertrag richtet sie sich

- ✓ Wann wird die Überlassung konkret beginnen und wie lange wird sie voraussichtlich dauern
- Bezahlung zumindest des Entgelts, das im Kollektivvertrag für den Betrieb in Österreich vorgesehen ist oder des Entgelts nach dem Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung
- Weiterzahlung des Entgelts bei Krankheit, Unfall, an Feiertagen in Österreich und bei Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen
- Erfüllung eines Urlaubsanspruchs nach österreichischem Recht, soweit es für den/die Arbeitnehmer/in günstiger ist
- Einhaltung österreichischer Vorschriften, insbesondere über
 - Arbeitszeit
 - Kündigung und Entlassung
 - Mutterschutz
 - Schutz jugendlicher Beschäftigter
 - Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3(1)(e) der Richtlinie]

Kraft des Territorialitätsprinzips gelten die in österreichischen Rechts- und Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz (Arbeitnehmer/innen/schutzvorschriften) auch für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer/innen.

Arbeitnehmer/innen/schutzvorschriften sind Rechtsvorschriften zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer/innen bei der Ausübung ihrer Arbeit. Durch menschengerechte Arbeitsbedingungen und einen hohen Sicherheitsstandard in den Betrieben werden die volkswirtschaftlichen und betrieblichen Folgekosten von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen gesenkt. Der Gesetzgeber legt Pflichten - d.h. Gebote oder Verbote - fest, deren Einhaltung in den Betrieben unabhängige staatliche Behörden überwachen. Heute gibt die Europäische Union Mindeststandards im Arbeitsschutz sowie deren Kontrolle durch die Arbeitsinspektionen vor.

Vorschriften zum Schutz von arbeitenden Menschen regeln z.B.

- den Einsatz gefährlicher Maschinen und Werkzeuge,
- den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen wie z.B. giftigen oder entzündlichen Chemikalien,
- Belastungen durch Arbeitsvorgänge und andere Einwirkungen wie z.B. Lärm,
- Einrichtungen zur Gefahrenverhütung,
- die Unterweisung und Untersuchungen,
- die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsräumen und sanitären Anlagen,

Weitergehende Information über die in Österreich geltenden Gesetze und Verordnungen zum Arbeitnehmer/innen/schutz finden sich unter:

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Service/Publikationen/default.htm>

XII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Mutterschutzgesetz, Abschnitt 3, BGBl. Nr. 221/1979 idF BGBl I Nr. 138/2013

http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/mutterschutzgesetz_1979.pdf

Das Mutterschutzgesetz gilt auch für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmerinnen.

Schwangere dürfen 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt nicht beschäftigt werden. Schwangere dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem ärztlichen Zeugnis die Fortdauer der Beschäftigung Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet. Für Schwangere und Wöchnerinnen besteht grundsätzlich das Verbot der Nachtarbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit und der Leistung von Überstunden.

XIII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 599/1987 idF BGBl. I Nr. 138/2013

http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/kinder-und_jugendlichen-beschaeftigungsgesetz_1987.pdf

Das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz gilt auch für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer/innen.

Kinder, das sind Minderjährige bis Vollendung des 15. Lebensjahres, dürfen grundsätzlich nicht beschäftigt werden.

Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres besteht eine beschränkte gesetzliche Beschäftigungserlaubnis.

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3(1)(g) der Richtlinie]

Gleichbehandlungsgesetz, BGBl I Nr. 66/2004 idF BGBl I Nr. 107/2013 und

Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 107/2013

<http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/gleichbehandlungsgesetz.pdf>

<http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH2142/CMS1272017449498/gleichbehandlungskommissions- und gleichbehandlungsanwaltschaftsgesetz.pdf>

Diese beiden Gesetze gelten auch für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer/innen.

Aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden bei

- Zugang zur Beschäftigung
- der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- der Festsetzung des Entgelts
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- beruflichem Aufstieg
- sonstigen Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl Nr. 22/1970 idF BGBl I Nr. 138/2013

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

Auf Grund einer Behinderung darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden bei

- dem Zugang zur Beschäftigung
- der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- der Festsetzung des Entgelts
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- beruflichem Aufstieg
- sonstigen Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte
[Artikel 3(10) der Richtlinie]**

Keine weiteren.

Auf die bei den Fragen VII, XI, XII und XIII kraft Territorialitätsprinzip oder bei den Fragen X und XIV kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften wird nochmals hingewiesen.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Meldung der Arbeitnehmerentsendung oder der Arbeitskräfteüberlassung:

Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaats der EU oder des EWR haben, müssen

- spätestens eine Woche vor Beginn der Arbeiten
- die Entsendung oder Überlassung der Arbeitnehmer/innen
- der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung mittels Formular (ZKO 3 oder ZKO 4) elektronisch melden.

In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten oder kurzfristigen Aufträgen hat die Meldung unverzüglich zu erfolgen.

<https://www3.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=cc0245e96e3145f28adeacc34a476f8d&pn=B721d3a1bda1e4750953b05caa085a925>

<https://www3.formularservice.gv.at/formularserver/user/formular.aspx?pid=cc0245e96e3145f28adeacc34a476f8d&pn=Ba0ce23cd61e146a1a0b9986cf4801d8e>

Die Detailangaben in der Meldung, die Entsendeunternehmen mit Sitz in einem EU /EWR-Mitgliedstaat machen müssen, sind bei Entsendung und Überlassung zum Teil unterschiedlich.

Folgende Daten müssen gemeldet werden:

<i>Detailangaben zu einer Arbeitnehmerentsendung</i>	<i>Detailangaben zu einer Arbeitskräfteüberlassung</i>
Name, Anschrift und Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand des/der Arbeitgebers/in ; Umsatzsteueridentifikationsnummer	Name und Anschrift des Überlassers/der Überlasserin
Name und Anschrift der Personen , die zur Vertretung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin nach außen berufen sind	Name und Anschrift der Personen , die zur Vertretung des Überlassers/der Überlasserin nach außen berufen sind
Name der Person , die der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin damit beauftragt hat, dem/der entsandten Arbeitnehmer/in Weisungen zu erteilen	
Name und Anschrift des/der Auftraggebers Auftraggeberin in Österreich	Name und Anschrift des Beschäftigers/der Beschäftigerin in Österreich sowie dessen/deren Umsatzsteueridentifikationsnummer und Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand
Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern, zuständige Sozialversicherungsträger, Staatsangehörigkeit der entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer/innen	
Beginn des Arbeitsverhältnisses beim/bei der Arbeitgeber/in Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der	Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte beim/bei der Beschäftiger/in

einzelnen Arbeitnehmer/innen in Österreich	
Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer/innen	
Orte der Beschäftigung (Einsatzorte) in Österreich	
Höhe des Entgelts , das dem/der entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer/in zusteht	
Art der Tätigkeit und Verwendung des/der entsandten oder überlassenen Arbeitnehmers/in	
Arbeitsbewilligung im Entsendestaat: ausstellende Behörde, Geschäftszahl, Ausstellungsdatum, Gültigkeitsdauer oder Kopie der Arbeitsbewilligung	
Aufenthaltsgenehmigung im Entsendestaat: ausstellende Behörde, Geschäftszahl, Ausstellungsdatum, Gültigkeitsdauer oder Kopie der Aufenthaltsgenehmigung	

Gewerberechtliche Zulässigkeit

Die Durchführung von Tätigkeiten im Rahmen von reglementierten Gewerben nach § 94 GewO 1994 durch grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer/innen hat zur Voraussetzung, dass der ausländische Unternehmer/innen im Heimatstaat diese Tätigkeit - sofern diese dort reglementiert ist - befugt ausübt oder diese - sofern diese dort nicht reglementiert ist - seit mindestens zwei Jahren befugt ausübt oder eine facheinschlägige Ausbildung absolviert hat. Die grenzüberschreitende Tätigkeit ist vom/von der Unternehmer/in dem BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft vorher schriftlich zu melden.

Näheres dazu unter:

<http://www.bmfwf.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Seiten/GewerbeausuebungdurchUnternehmenausanderenEUEWR-Staaten.aspx>

Bereithaltung von Meldeunterlagen

Arbeitgeber/innen bzw. die von ihnen Beauftragten haben einerseits eine Abschrift der Meldung sowie, falls in Österreich für die entsandten Arbeitnehmer/innen keine Sozialversicherung besteht, Unterlagen über die Anmeldung des/der Arbeitnehmers/in zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A1) am Einsatzort in Österreich bereitzuhalten.

Sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer/innen im Sitzstaat des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, ist auch die Genehmigung bereitzuhalten.

Bereithaltung von Lohnunterlagen

Arbeitgeber/innen bzw. die von ihnen Beauftragten haben weiters jene Lohnunterlagen, die zur Ermittlung des dem/der Arbeitnehmer/in nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind, in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung am Arbeits(Einsatz)ort in Österreich bereit zu halten. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft diese Verpflichtung den Beschäftiger.

Zu diesen Unterlagen zählen:

- der Arbeitsvertrag oder eine schriftliche Aufzeichnung über den Inhalt des Arbeitsvertrags
- Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder Banküberweisungsbelege
- Lohnaufzeichnungen
- Arbeitszeitaufzeichnungen und
- Unterlagen betreffend die Lohneinstufung

Kontrollen

Die Organe der Abgabenbehörden (Finanzpolizei), auf Baustellen auch die Bediensteten der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), sowie die Organe der Arbeitsinspektion (diese kontrollieren der Einhaltung der Bestimmungen über Sicherheit und Gesundheitsschutz) sind berechtigt, die Arbeitsstelle in Österreich zu betreten, Auskünfte zu verlangen, das Bereithalten der Unterlagen zu überwachen sowie Abschriften von diesen Unterlagen anzufertigen.

Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Erfolgt eine Kontrolle an einem der anderen Arbeits(Einsatz)orte, sind die Unterlagen binnen 24 Stunden dem Kontrollorgan nachweislich zu übermitteln.

Kontrolle des Entgelts

Die Kontrolle des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Entgelts laut Einstufung für nach Österreich überlassene oder entsandte Arbeitnehmer/innen erfolgt durch das Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung (Kompetenzzentrum LSDB); die Sachverhaltsermittlungen werden durch die Organe der Abgabenbehörden durchgeführt.

Stellt das Kompetenzzentrum LSDB aufgrund der Erhebungen der Organe der Abgabenbehörden fest, dass nicht zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet wird (Lohndumping), hat es Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten.

Zur Frage der korrekten Einstufung kann das Kompetenzzentrum LSDB die Parteien des maßgeblichen Kollektivvertrages anhören (§ 7e Abs. 4 AVRAG). Die Parteien des Kollektivvertrages sind jedenfalls anzuhören, wenn der/die Arbeitgeber/in begründete Einwendungen gegen die vom Kompetenzzentrum LSDB angenommene Einstufung erhebt.

Ist die Unterschreitung des Entgelts gering oder das Verschulden des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin geringfügig, hat das Kompetenzzentrum gemäß § 7e Abs. 5 AVRAG von der Anzeige abzusehen, sofern der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in das zustehende Entgelt nachzahlt.

Unterentlohnungen im Baubereich können - neben dem Kompetenzzentrum LSDB - auch durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse kontrolliert und angezeigt werden. Die Kontrollbefugnisse der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse sind im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) geregelt.

Strafbestimmungen

Unterlassung der Meldung, Nichtbereithaltung bzw. Übermittlung der Meldeunterlagen (Kopie der Meldung, Formular A1):

Wer als Arbeitgeber/in

- die Meldung oder die Meldung über nachträgliche Änderungen nicht, nicht rechtzeitig oder unvollständig erstattet oder wissentlich unrichtige Angaben macht, oder
 - die erforderlichen "Meldeunterlagen" nicht bereithält oder nicht zugänglich macht, oder
 - die „Meldeunterlagen“ oder Lohnunterlagen trotz Aufforderung nicht übermittelt,
- begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit Geldstrafe bis zu 5.000 Euro im Wiederholungsfall zu 10.000 Euro zu bestrafen.

Nichtbereithalten der Lohnunterlagen

Wer als Arbeitgeber/in die Lohnunterlagen nicht bereithält begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit Geldstrafe bis zu 10.000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 20.000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in bis zu 20.000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 50.000 Euro zu bestrafen.

Verweigerung oder Behinderung der Lohnkontrolle, Verweigerung der Einsichtnahme in Dokumente

Geldstrafe bis zu 10.000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 20.000 Euro.

Unterentlohnung

Jede Unterschreitung des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Entgelts kann eine Verwaltungsstrafe nach sich ziehen:

Geldstrafe pro Arbeitnehmer/in bis zu 10.000 Euro (im Wiederholungsfall bis zu 20.000 Euro).

Bei mehr als 3 betroffenen Arbeitnehmern/innen pro Arbeitnehmer bis zu 20.000 Euro (im Wiederholungsfall bis zu 50.000 Euro).

Tätige Reue

Eine Strafbarkeit ist nicht gegeben, wenn der/die Arbeitgeber/in vor einer Erhebung durch die Kontrollorgane die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und den/der Arbeitnehmer/in nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts nachweislich leistet.

Absehen von der Strafe

Die Bezirksverwaltungsbehörde hat von der Verhängung einer Strafe wegen Unterentlohnung abzusehen, wenn

- der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in das zustehende Entgelt binnen einer von der Bezirksverwaltungsbehörde festzusetzenden Frist nachweislich nachzahlt und
- nur eine geringe Unterschreitung des Entgelts vorliegt sowie
- das Verschulden des/der Arbeitgeber/in leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt.

Untersagung der Dienstleistung

Bei **Unterentlohnung** für mehr als drei Arbeitnehmer/innen oder bei wiederholter Unterentlohnung hat die Bezirksverwaltungsbehörde dem/der Arbeitgeber/in mit Sitz im Ausland die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die

Dauer von mindestens einem Jahr zu untersagen; ein Verstoß gegen diese Untersagung wird mit einer Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro geahndet. Die Untersagung der Dienstleistung kann auch in Fällen der **Kontrollvereitelung** oder dem **Nichtbereithalten der Lohnunterlagen** erfolgen.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass Arbeitgeber/innen mit Sitz im Inland bei schwerwiegenden Verstößen gegen Rechtsvorschriften, worunter auch die Missachtung arbeitsrechtlicher Bestimmungen fällt, die Gewerbeberechtigung entzogen wird (vgl. § 87 Abs. 1 Z 3 der Gewerbeordnung).

Vorläufige Sicherheit

Besteht der begründete Verdacht einer Verwaltungsübertretung nach § 7b Abs. 8 AVRAG (Nichtbereithaltens oder Nichtübermitteln der Entsendemeldung sowie der Unterlagen über die Anmeldung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zur Sozialversicherung), § 7i AVRAG (Nichtbereithaltens/Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, Vereitelung der Lohnkontrolle und insbesondere der Unterentlohnung) oder § 7k Abs. 4 AVRAG (Tätigkeit des/der ausländischen Arbeitgebers/in trotz Untersagung) und ist auf Grund bestimmter Tatsachen anzunehmen, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug aus Gründen, die in der Person des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder des Überlassers/der Überlasserin liegen, unmöglich oder wesentlich erschwert sein wird, können die Organe der Abgabenbehörde dem/der Arbeitgeber/in eine vorläufige Sicherheit auftragen, diese festsetzen und einheben und im Fall der Nichtleistung der vorläufigen Sicherheit die Beschlagnahme von verwertbaren und dem/der Arbeitgeber/in gehörenden Sachen verfügen.

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Außergerichtliche Verfahren zur Streitbeilegung gibt es im österreichischen Arbeitsrecht nicht. Der/die Arbeitnehmer/in muss die Ansprüche gegen seinen/ihren Arbeitgeber einklagen. Für Streitigkeiten aus Arbeitsverträgen sind die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig. Es gilt das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz. BGBl Nr. 104/1985 idF BGBl I Nr. 86/2013.

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000813>

XVIII. Informationen über Rechtsmittel

Informationen über die in Österreich zustehenden Rechtsmittel sowie eine Liste von Organisationen, die Rechtsauskünfte erteilen, ist zu finden auf der Homepage des Bundesministeriums für Justiz:

<http://www.justiz.gv.at/internet/html/default/8ab4a8a422985de30122a90a83b561c5.de.html>