

Stand: Februar 2013

Checkliste für die Beauftragung ausländischer Arbeitskräfteüberlasser¹

1. Liegen die gewerberechtlichen Voraussetzungen für eine Überlassung nach Österreich vor?

- Nachweis einer aufrechten Gewerbeberechtigung für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung für Österreich
- Nachweis über vorübergehende und gelegentliche Tätigkeit in Österreich oder über eine Niederlassung in Österreich
 - Anzeige an BMWFJ über die Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistung
 - Anzeige gem. § 17 (2) AÜG bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften an Gewerbebehörde
 - Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation durch BMWFJ (bei Niederlassung im Inland)

2. Werden die arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten?

Nachweis über die Entlohnung nach § 10 AÜG und jeweiligen KV:

- Lohnaufzeichnungen (jeweils in deutscher Sprache)
 - Arbeitsvertrag
 - Arbeitszeitaufzeichnungen
 - Überweisungsbelege
 - Lohnzettel
- Bereithalten der zur Verfügung gestellten Lohnunterlagen

¹ Diese Checkliste führt die wichtigsten Unterlagen an, die sich Beschäftiger bei der Beauftragung ausländischer Arbeitskräfteüberlasser vorzulegen haben. Diese Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

- Überprüfung der Einhaltung des nach dem AÜG und KV AKÜ zwingend zu zahlenden Lohns unter Berücksichtigung der Einstufung der Arbeitnehmer (§ 10a Abs 3 AÜG).

3. Werden die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte eingehalten?

- Nachweis der Anmeldung zur Sozialversicherung bei Sozialversicherung im Inland (UB)
- Bei Auslandsentsendung Vorlage Formular A1
- Bei Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen: Nachweis der Anmeldung zur BUAK sowie Abführung der Beiträge an die BUAK
- Nachweis über Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge im Inland oder im Ausland
- Liegt tatsächlich eine „Entsendung“ im Sinne der RL vor?

4. „Überlassungsmitteilung“ § 12 Abs 3 AÜG:

- Beschäftiger** ist verpflichtet, grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung nachweislich zu informieren.
- Maßgebliche Umstände jedenfalls:
- Beschäftiger
 - den für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden KV + Einstufung
 - Normalarbeitszeit/Lage im Beschäftigerbetrieb
 - Überlassungsentgelt; Aufwandsentschädigungen
 - Art der zu verrichtenden Arbeit
 - Voraussichtliche Überlassungsdauer
 - Zeitpunkt Arbeitsantritt
 - Ort der Arbeitsaufnahme
 - ob Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind

5. **Zwingende Ansprüche der ausländischen Arbeitskraft:**

- für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge (KV AKÜ, Rahmen KV Handwerk, Dienstleistung, Gewerbe) sind von ausländischen Überlassern gemäß § 10a AÜG anzuwenden, wenn Arbeitnehmer in Ö tätig.
- § 10a AÜG regelt zwingende Ansprüche der aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte.
- Anspruch auf:
 - bezahlten Urlaub (§ 2 UrlG) sofern das Urlaubsausmaß im Heimatstaat geringer
 - Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen (zB notwendiger Arztbesuch) in der für vergleichbare AN gültigen Dauer und Höhe;
 - Kündigungsfristen und Kündigungstermine + Normen über besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, die für vergleichbare AN gelten;
 - Kündigungsentschädigung.
- Dies alles jedoch nur soweit Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates nicht günstiger

6. **Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen**

- § 7d AVRAG
- Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen (=jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind; zB Arbeitsvertrag, Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen) den inländischen Beschäftiger
- Lohnunterlagen sind in deutscher Sprache am Arbeitsort/Einsatzort bereitzuhalten

7. Aufzeichnungspflicht:

- § 13 Abs 6 AÜG
- Beschäftiger von aus dem EWR-Raum überlassenen AN muss Aufzeichnungen führen
- Aufzeichnungen müssen enthalten:
 - Name, Geburtsdaten, Geschlecht, Staatsbürgerschaft der Arbeitskraft, gegliedert nach Arbeitern und Angestellten;
 - Beginn und Ende der Überlassungen.
- Aufzeichnungen müssen drei Jahre ab letztem Eintragung aufbewahrt werden
- Beschäftiger muss auch Daten an Gewerbebehörde übermitteln (einmal jährlich zum Stichtag Ende Juli)
 - Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Arbeitern und Angestellten;
 - Anzahl der laufenden Überlassungen, gegliedert nach Dauer (bis ein Monat; bis drei Monate; bis sechs Monate; bis ein Jahr; über ein Jahr)

8. Informationen über den ausländischen Überlasser:

- Nachweis, dass Überlasser gleichzeitig Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte ist
- Überlasser hat keinen Sitz in Österreich
- Überlasser hat keinen Sitz in einem EWR-Mitgliedsstaat
- Bewilligung nach § 16 Abs 4 AÜG

9. Arbeitnehmerschutz beachten:

- Für die Dauer der Beschäftigung gilt Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften
- Beschäftiger muss auf die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften achten
- Beschäftiger muss Überlasser vor Überlassung über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung, die erforderlichen Fachkenntnisse, gesundheitliche Eignung, etc. schriftlich informieren

- § 6 AÜG; § 9 ASchG

10. Abklärung beschäftigungsrechtlicher Aspekt – Ist das AuslBG anzuwenden?

- Nachweis der Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte
 - EWR-Bürger
 - Staatsangehöriger aus Bulgarien, Rumänien
 - Staatsangehöriger aus einem Drittstaat

- Einhaltung arbeitsnehmerschutzrechtlicher Vorschriften
 - Gesundheitszeugnisse
 - Nachweise Einhaltung persönlicher Arbeitnehmerschutz

11. Zivilrechtlicher Aspekt zwischen Beschäftiger und Überlasser:

- Nachweise über fachliche Qualifikation der Arbeitskräfte
- Nachweise über die praktischen Erfahrungen der Arbeitskräfte
- Firmenbuchauszug/Handelsregisterauszug

12. Finanzrechtlicher Aspekt:

- Dauer der Beschäftigung der aus dem Ausland stammenden Mitarbeiter in Österreich
- Nachweis für die Abführung von finanzrechtlichen Abgaben, Steuern
 - zB Kommunalsteuer 3% der Lohnsumme